

Universidade do Porto
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação

***“TIME-OUT” – UMA REFLEXÃO SOBRE A (DES)IGUALDADE DE GÉNERO
NA ATIVIDADE DE TRABALHO DAS TREINADORAS DE TÊNIS DE MESA
EM PORTUGAL***

Maria João Cameira Nogueira

Outubro 2015

Dissertação apresentada no Mestrado Integrado de Psicologia,
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da
Universidade do Porto, orientada pela Professora Doutora ***Marta
Zulmira Carvalho dos Santos*** (FPCEUP).

AVISOS LEGAIS

O conteúdo desta dissertação reflete as perspectivas, o trabalho e as interpretações do autor no momento da sua entrega. Esta dissertação pode conter incorreções, tanto conceptuais como metodológicas, que podem ter sido identificadas em momento posterior ao da sua entrega. Por conseguinte, qualquer utilização dos seus conteúdos deve ser exercida com cautela.

Ao entregar esta dissertação, o autor declara que a mesma é resultante do seu próprio trabalho, contém contributos originais e são reconhecidas todas as fontes utilizadas, encontrando-se tais fontes devidamente citadas no corpo do texto e identificadas na secção de referências. O autor declara, ainda, que não divulga na presente dissertação quaisquer conteúdos cuja reprodução esteja vedada por direitos de autor ou de propriedade industrial.

Agradecimentos

À Professora Doutora Marta, antes de mais por me ter permitido abraçar este desafio e o ter recebido com entusiasmo. Agradeço a partilha de conhecimentos e o acompanhamento ao longo deste ano, que tanto contribuíram para a realização deste trabalho.

Aos participantes do estudo, pela disponibilidade, interesse e entusiasmo que demonstraram em colaborar neste projeto. Obrigada por o terem tornado possível.

À Patrícia, à Margarida e à Sara, pela motivação, pela partilha de receios e dúvidas e pelos momentos de reflexão.

À Telma, à Catarina, à Sara e à Ana, não só pela ajuda nesta última fase, mas pelo apoio e amizade que marcaram estes cinco anos.

À minha família e amigos, por terem sido um suporte essencial, pela força, apoio e carinho que me transmitiram nesta caminhada.

Aos meus pais, ao meu irmão e ao André, por fazerem parte do meu dia-a-dia e por terem vivido ao meu lado mais uma etapa da minha vida.

Resumo

A (des)igualdade de género é um tema que tem vindo a ser bastante estudado em vários ramos, como a política, o trabalho e emprego, a educação e o desporto. Neste estudo, debruçamo-nos sobre a atividade de trabalho de treinador(a), que entrecruza os campos do trabalho e do desporto. Sendo que nos referimos a dois meios em que subsistem desigualdades de género, as treinadoras estão numa posição incontornável aos estereótipos no exercício da sua atividade de trabalho.

Deste modo, o presente trabalho foi desenvolvido sob orientação dos princípios teórico-metodológicos da Psicologia do Trabalho, tendo como principal objetivo explorar a situação das treinadoras em Portugal. Nesta medida, pretende-se evidenciar a existência (ou não) de assimetrias na atividade de treinador(a), bem como apurar os fatores que condicionam a plena participação das mulheres no desporto.

A pesquisa foi levada a cabo com onze treinadores(as) de ténis de mesa (cinco treinadores e seis treinadoras). A amostra é bastante heterogénea a nível de idades, situação profissional e percursos na modalidade desportiva. A recolha dos dados consistiu na realização de observações em situação de treino e na realização de entrevistas individuais.

Os resultados encontrados indicam que os(as) treinadores(as) não reconhecem grandes divergências ao nível das competências, das atitudes e do desempenho entre treinadores e treinadoras. Apesar disso, em contexto prático, permanecem entraves e barreiras ao exercício da atividade de treinadora, nomeadamente ao nível das oportunidades e da atribuição de recompensas, provocando a sensação de discriminação por parte das mulheres. Não obstante, apesar da contestação perante os estereótipos associados ao género feminino, as treinadoras reproduzem essas mesmas representações, assumindo o papel social da mulher nas tarefas domésticas e cuidados familiares e apontando muitas dificuldades em coordenar sessões de treino às atletas do sexo feminino.

Conclui-se que todos os(as) treinadores(as) têm consciência da fraca representatividade feminina no ténis de mesa e consideram que ainda nos confrontamos com uma sociedade muito preconceituosa relativamente à mulher no desporto, em particular no que diz respeito à atividade de treinadora.

Palavras-chave: Desporto, Igualdade de Género, Ténis de Mesa, Trabalho, Treinador(a)

Abstract

Gender (in)equality is a topic that has been extensively studied in various fields such as politics, labour and employment, education and sport. The present study focuses on the coach working activity which intersects the fields of work and sport. Since we refer to two contexts in which gender inequalities still subsist, female coaches are at an inescapable position to gender stereotypes in the course of their work activity.

Thus, this study was developed under the guidance of the theoretical and methodological principles of Work Psychology, having as its main goal exploring the situation of female coaches in Portugal. To this extent, we intend to demonstrate the existence (or not) of asymmetries in both female and male coaching activity and determine the factors that constrain the full participation of women in sport.

The research was carried out with eleven table tennis coaches (five male and six female). The sample is quite heterogeneous in terms of age, employment status and sports pathways. Data collection consisted of observations in training situation and individual interviews.

The results show that both female and male coaches do not recognize significant differences as far as skills, attitudes and performance are concerned. However, in practical context, obstacles and barriers are still to be encountered by female coaches when performing their training activity, particularly in terms of opportunity and award prizes, which origins feelings of discrimination by these women. Nevertheless, despite contesting the stereotypes associated with female gender, female coaches reproduce these same representations, answering for the social role of women in housework and family care and pointing many difficulties in conducting training sessions to female athletes.

We can conclude that both female and male coaches are aware of the lack of female representation in table tennis and believe we still face a very prejudiced society regarding women in sport, particularly in what the coach activity is concerned.

Keywords: Coach, Gender Equality, Sport, Table Tennis

Resumé

L'inégalité de genre est un sujet qui est très étudié ces dernières années dans plusieurs domaines, tels que la politique, le travail, l'emploi, l'éducation et le sport. Dans cette étude, nous nous sommes penchés sur l'activité du travail de l'entraîneur/ entraîneuse, qui s'entrecroise avec les domaines du travail et du sport. Nous faisons référence à ces deux domaines où les inégalités de genre persistente et où les entraîneuses se trouvent dans une position incontournable face aux stéréotypes de genre dans l'exercice de leur activité.

Ainsi, ce travail de recherche a été développé sous l'orientation de principes théoriques et méthodologiques de la psychologie du travail, ayant comme principal objectif l'exploration de la situation des entraîneuses au Portugal. Dans cette mesure, nous prétendons mettre en évidence l'existence (ou non) d'assymetries au niveau de l'activité de l'entraîneur/entraîneuse, ainsi que la vérification des facteurs qui conditionnent la pleine participation des femmes dans le sport.

La recherche a été menée avec onze entraîneurs/entraîneuses de tennis de table (cinq entraîneurs et six entraîneuses). L'échantillon est assez hétérogène au niveau des ages, situation professionnelle et parcours dans la modalité sportive. La collecte des données consiste à réaliser des observations en situation d'entraînement et dans la réalisation d'interviews individuelles.

Les résultats trouvés indiquent que les entraîneurs/entraîneuses ne reconnaissent pas de différences significatives au niveau des compétences, des attitudes et de la performance entre entraîneurs et entraîneuses. Malgré cela, dans un contexte pratique les obstacle sà l'exercice de l'activité d'entraîneuse se maintiennent, spécialement en ce qui concerne les opportunités et l'attribution de récompenses. Ceci provoque auprès des femmes la sensation de discrimination. Malgré la contestation aux stéréotypes associés au genre féminin, les entraîneuses reproduisent ces mêmes représentations en assumant le rôle social de la femme par rapport aux tâches ménagères et à la prise en charge de la famille en soulignant les difficultés à entraîner les athlètes du sexe féminin.

Nous concluons que tous (toutes) les entraîneurs/entraîneuses ont conscience de la faible représentativité féminine dans le tennis de table et qu'ils considèrent que nous nous confrontons encore à une société qui a beaucoup de préjugés par rapport à la femme dans le sport, en particulier dans l'activité d'entraîneuse.

Mots clés: Sport; Égalité de genre; Tennis de table; Travail; Entraîneur/entraîneuse

Índice Geral

Introdução	1
Capítulo I. Enquadramento Teórico.....	4
1.1. Estudar o género na atividade de trabalho	4
1.1.1. Divisão sexual do trabalho.....	5
1.1.2. (Des)igualdades salariais	6
1.1.3. Conciliação com a esfera familiar e doméstica.....	7
1.1.4. Saúde das trabalhadoras	8
1.1.5. Participação do homem na luta feminista	9
1.2. Estudar o género no desporto	10
1.2.1. Paradigma entre o ideal de beleza feminino e as exigências do desporto	11
1.2.2. Padrões culturais de género no desporto.....	12
1.2.3. A realidade de outras modalidades desportivas	13
1.3. Estudar a atividade de trabalho das treinadoras	15
Capítulo II. Metodologia	18
2.1. Objetivos e questões de investigação	18
2.2. Participantes	19
2.3. Instrumentos	20
Grelhas de observação	20
Guião da entrevista.	21
2.4. Procedimento.....	21
2.4.1. Recolha de dados	21
2.4.2. Análise de dados	22
Capítulo III. Resultados e Discussão dos Resultados	24
3.1. Resposta às questões de investigação.....	26
Questão de Investigação a1	26
Questões de Investigação b1 e b2.....	29
Questões de Investigação c1 e c2	33
Questão de Investigação d1	40
Questões de Investigação e1 e e2	43
Capítulo IV. Reflexões finais	47

Referências Bibliográficas	53
Anexos.....	57
A1. Grelha de observação da situação de treino.....	58
A2. Grelha de observação da situação de jogo.....	60
B. Guião da entrevista	62
C1. Declaração de Consentimento Informado da Observação	65
C2. Declaração de Consentimento Informado da Entrevista.....	66
D1. Grelha de Sistematização das Observações de treino.....	67
D2. Grelha de Sistematização das Observações de jogos	72
E. Definições Operacionais das Categorias	74
F. Indicadores das subcategorias e unidades de conteúdo discriminadas por treinador(a)	76

Índice de Quadros

Quadro 1.	Contextualização demográfica dos participantes do estudo	19
Quadro 2.	Esquematização do sistema de categorias criado a partir da análise de conteúdo	22
Quadro 3.	Esquematização do percurso profissional dos participantes	23
Quadro 4.	Síntese das observações em contexto de jogo	26
Quadro 5.	Síntese das observações em contexto de treino	28
Quadro 6.	Sistematização da opinião dos(as) treinadores(as) em relação à igualdade de género	30
Quadro 7.	Sistematização dos fatores explicativos para a baixa taxa de feminização em atletas, na opinião dos(as) treinadores(as)	34
Quadro 8.	Sistematização dos fatores explicativos para a baixa taxa de feminização em treinadoras, na opinião dos(as) treinadores(as)	38

Índice de Abreviaturas

CITE	Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
ETTU	European Table Tennis Union
FPTM	Federação Portuguesa de Ténis de Mesa
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

Introdução

Desde 1948 que a igualdade entre homens e mulheres é um princípio internacional defendido por vários países (Universal Declaration of Human Rights, cit in Silva, 1999). A partir de 1995, a luta feminista auferiu uma nova perspectiva de política integrada, afastando-se da visão da igualdade de género como um direito à não-discriminação e às medidas de discriminação positiva. Essa visão considerava as mulheres como a raiz do problema, necessitando de tratamento específico (IV Conferência das Nações Unidas, cit in Silva, 1999).

Um exemplo desta evolução pode verificar-se se compararmos o Código Civil de 1974, em que, aludindo à esfera laboral afirma que “a mulher não necessita do consentimento do marido para exercer profissões liberais ou funções públicas” (Artigo 1676º), com o Código Civil atual, que atesta que “cada um dos cônjuges pode exercer qualquer profissão ou atividade sem o consentimento um do outro” (Rêgo, 2010).

Apesar de todos os progressos observados ao longo destes anos, que são inquestionáveis, quer na educação, no trabalho e até na esfera política, subsistem nas práticas sociais correntes vários sinais de discriminação, que importa não silenciar ou subestimar (Silva, 1999). Estas ocorrem devido a preconceitos que continuam a pesar negativamente sobre as mulheres e do próprio modo (masculino) como a atividade humana e as relações sociais estão organizadas, o qual constitui por si só uma espécie de crivo “natural” exclusivamente para os homens (ibd.).

O desporto assume-se como exemplo de um meio no qual parecem predominar atividades que estão direcionadas sobretudo para os homens, pelo que a participação feminina foi, aos poucos, ganhando voz, embora ainda hoje se depare com alguns entraves à sua afirmação, sobretudo em determinadas modalidades.

Há pouco mais de 40 anos a participação feminina encontrava ainda muitas limitações. A seguinte afirmação do fundador dos Jogos Olímpicos, Baron Pierre de Coubertin, parece ilustrar este fenómeno: “*the solemn and periodic exaltation of male athleticism, with internationalism as a base, loyalty as a means, art for its setting and female applause as reward*” (Leigh, 1974 cit in Cohen, 1993). Esta afirmação associa-se ao pensamento que vigorava na época e que Cohen (1993) descreve como “*men compete, women watch*” (ibd.).

Em Portugal, a Revolução do 25 de abril (1974), foi um marco decisivo no acesso à participação desportiva feminina (Almeida, & Cruz, 2010). No entanto, a ação da mulher enquanto desportista encontra-se, nos dias de hoje, ainda muito condicionada (West, Green, Brackenridge, & Woodward, 2001)

A opção de estudar este tema prende-se com o facto de a investigação (estudos teóricos ou empíricos) em Portugal, que conjuga o género e o desporto, ser escassa, provavelmente devido à tardia inclusão do desporto nos estudos de género (Silva, Gomes, & Queirós, 2006). Este dado indica que o desporto tem subvalorizado a genderização que o estrutura e caracteriza e que os(as) feministas se abstraem da importância social e cultural do desporto (Silva et al., 2005 cit in Silva, Gomes, & Queirós, 2006).

Para além disso, se por um lado é possível encontrar um grande leque de autores que se propõe estudar a (des)igualdade de género no trabalho, assim como outros tantos se dedicam a conhecer a realidade da (des)igualdade de género no desporto, estudos que combinam as duas variantes, ou seja, o trabalho no desporto, são mais difíceis de encontrar. Como tal, o presente trabalho procurará refletir as pesquisas realizadas acerca de ambos os temas, que serão tratados, numa primeira fase, de forma individual e independente, e depois serão relacionados através da atividade de trabalho dos(as) treinadores(as).

Sendo o mundo do trabalho, assim como o mundo do desporto, dois meios em que persistem ainda alguns sinais de desigualdade entre género, no que diz respeito, por exemplo, às oportunidades oferecidas e às remunerações praticadas, poderá revelar-se interessante e desafiante explorar a situação destas mulheres que são duplamente susceptíveis de sentirem desigualdades na sua atividade, sendo esse o objetivo central deste trabalho. Ao longo deste trabalho, pretende-se explorar a existência, ou não, de assimetrias na atividade de treinador(a), através da comparação entre as perspetivas de homens e mulheres acerca da sua actividade. Através da análise do discurso destes profissionais, procura-se identificar fatores possivelmente limitativos da plena participação das mulheres no desporto, bem como fatores explicativos subvalorização do seu trabalho neste domínio.

Espera-se ainda que este trabalho represente um contributo significativo para a investigação científica sobre a (des)igualdade de género no trabalho, nomeadamente no desporto, contexto muito pouco explorado sob a perspetiva da Psicologia do Trabalho.

O presente estudo está organizado por 4 capítulos que serão expostos de seguida: I. *Enquadramento Teórico*; II. *Metodologia*; III. *Resultados e Discussão dos Resultados*; IV. *Reflexões Finais*.

No primeiro capítulo, *Enquadramento Teórico*, são explorados os conceitos e abordagens teóricas que espelham a literatura seleccionada, a partir da qual foi delineado o estudo realizado. Este capítulo encontra-se dividido em três partes, sendo estas: o género na atividade de trabalho, o género no desporto e a atividade de trabalho das treinadoras.

Segue-se o capítulo da *Metodologia*, cujo propósito é clarificar os objetivos e questões de investigação do estudo, assim como descrever os participantes, os instrumentos utilizados para a recolha da informação e os procedimentos levados a cabo nessa mesma recolha e na análise dos dados. Com o intuito de fazer um trabalho mais aprofundado, restringiu-se o estudo a uma modalidade desportiva - o ténis de mesa.

No capítulo *Resultados e Discussão*, são apresentados os resultados obtidos em simultâneo com a respetiva discussão, de forma a responder às questões de investigação previamente definidas e discutindo-se os objetivos, fazendo a ligação entre os resultados e as questões teóricas levantadas no primeiro capítulo.

Por fim, no capítulo *Reflexões Finais*, pretende-se refletir sobre todo o trabalho, sob uma perspectiva integradora dos contributos teóricos e práticos recolhidos ao longo do estudo.

Capítulo I. Enquadramento Teórico

1.1. Estudar o género na atividade de trabalho

O trabalho é, segundo Naville (1970, cit in Castelhana, & Nogueira, 2013) a categoria mais geral que se encontra na história da humanidade. Por esse motivo, torna-se premente mobilizar recursos afetivos e cognitivos para superar as contradições da organização do trabalho (Dejours, 2006), já que, só sendo reconhecida pelos outros é que a experiência de trabalho adquire valor, se torna real e permite transformação e desenvolvimento (Castelhana, & Nogueira, 2013).

Desta forma, a dimensão género, no contexto da atividade de trabalho, tem vindo a merecer cada vez mais interesse pela comunidade científica, algo que teve início, essencialmente, com os movimentos feministas. Foi com a Revolução Industrial e a necessidade de recurso à mão-de-obra feminina que se foi quebrando o lema “O homem na praça, a mulher em casa” até então em voga (Silva, 1999). A emancipação da mulher no trabalho consistiu numa resposta às novas necessidades da produção industrial, que possibilitaram que s indivíduos do género feminino fossem progressivamente integrados em postos que, até então, eram atribuídos unicamente a homens (ibd.).

Como uma resposta às normas político-sociais estabelecidas, que reprimiam o direito feminino à educação, ao trabalho e à participação ativa na vida política, as mulheres que se pretendiam libertar da discriminação de que eram alvo, fizeram surgir os primeiros movimentos feministas (Silva, 1999).

Apesar da legislação contra a discriminação em função do género na União Europeia já ter entrado em vigor há mais de 35 anos, mulheres e homens continuam a ter diferentes profissões, postos de trabalho, contratos de trabalho e remunerações (Eurofund, 2013). Não descurando as grandes conquistas observadas a nível da educação e formação, com um maior número de mulheres diplomadas em diferentes áreas do ensino superior em relação aos homens (2007/2008), estas não foram acompanhadas por mudanças no mundo do trabalho, no qual se verifica ainda pouco reconhecimento das qualificações das mulheres neste meio (Araújo, 2010). Isto corrobora a ideia de Schwartz (2007), que afirma que cada situação de trabalho não existe no vazio, sendo contextualizada em questões da sociedade.

1.1.1. Divisão sexual do trabalho

Não obstante o elevado número de mulheres no mercado de trabalho, que em Portugal, assim como em países como a Dinamarca, Finlândia e Suécia, é de uma mulher por cada dois trabalhadores, a divisão sexual do trabalho continua significativamente acentuada (Gronkvist, & Lagerlof, 2000).

A divisão sexual do trabalho prende-se com a separação e distribuição das atividades de produção e reprodução sociais de acordo com o sexo. Todas as sociedades têm definido, de uma forma mais ou menos rígida e exclusiva, esferas de trabalho que comportam tarefas consideradas apropriadas para cada sexo (Castelhano, & Nogueira, 2013). No entanto, o recurso a argumentos assentes nas características naturais de cada sexo, nem sempre devidamente fundamentados, leva à validação da distinção em função do género nos processos de inserção e gestão profissional (Holzmann, 2006, cit in Castelhano, & Nogueira, 2013).

Esta segregação é simultaneamente vertical – impedindo a promoção das mulheres para cargos de liderança e chefia (Gronkvist, & Lagerlof, 2000) – e horizontal – restringindo o campo de ação das mulheres a funções mais sociais como “cuidar” (saúde e ação social), “educar” (educação e formação) e “servir” (serviços) (Almeida & Cruz, 2010). Assim, as atividades profissionais das mulheres são socialmente construídas como extensão das atividades domésticas e dos comportamentos a elas associados (ibd.).

Para além das formas de divisão mencionadas, verifica-se ainda que, mulheres e homens que partilham o mesmo posto de trabalho tendem a ter tarefas diferentes (ibd.). Esta divisão enaltece a ideia, partilhada por vários autores clássicos da psicologia e ergonomia da atividade, de que não se pode observar apenas o trabalho prescrito para conhecer a atividade real, é necessário estudar de perto, no local e junto dos trabalhadores – ponto de vista do trabalho.

Os mecanismos que provocam e alimentam esta segregação são complexos, pelo que, na Europa, apenas cerca de 20% das mulheres e homens ocupam postos de trabalho que não são predominantemente do seu sexo (Eurofund, 2013). Não deixa de ser curioso que, mesmo nas áreas em que as mulheres dominam numericamente, os respetivos sindicatos apresentam fraca representação feminina, demonstrando que os nós estratégicos conquistados pelas mulheres se fazem sentir sobretudo nas organizações de base e dificilmente “furam” os “tetos de vidro”, que lhes poderiam permitir aceder a cargos superiores (Santana, 2009). Esta barreira subtil e “invisível”, que se estende a todos os

cargos de chefia de qualquer área constitui um forte entrave à ascensão das mulheres a posições de topo e maior responsabilidade (Santos, 2010).

1.1.2. (Des)igualdades salariais

A segregação vertical demarcada contribui em larga escala para que as diferenças salariais continuem a ser significativas, mesmo com uma presença cada vez mais elevada das mulheres na população ativa. Isto talvez se deva ao facto de as mulheres tenderem, segundo Gronkvist e Lagerlof (2000), a aceitar empregos mal remunerados e pouco qualificados ().

Segundo o estudo realizado pelo Eurofund (2013), na Europa, 20% dos homens ocupam posições de supervisão, contrapondo com 12% das mulheres. Considerando os trabalhadores com cargos de supervisão, as mulheres têm, em média, menos trabalhadores à sua responsabilidade. As mulheres trabalhadoras têm ainda uma maior probabilidade de ter uma supervisora mulher do que os homens trabalhadores.

Por outro lado, segundo o mesmo estudo, mulheres e homens em cargos de chefia são avaliados da mesma forma em termos de desempenho, o que sugere que esta segregação vertical não se baseia nas diferenças de eficácia entre homens e mulheres em cargos de chefia (ibid.). Uma investigação levada a cabo em Portugal por Carvalho (1998, cit in Santos, 2010) com gestores de recursos humanos revelou que, na prática, os estilos de liderança de homens e mulheres não se diferiam muito entre si.

Apesar da influência significativa da segregação vertical na desigualdade salarial, um estudo levado a cabo por González, Santos e Santos (2005), no qual foram analisados trabalhadores por conta de outrem, concluiu que o fator que explica maioritariamente a desigualdade salarial é, claramente, a segregação horizontal (77,2%), apesar de não ser um efeito tão direto, visível e intuitivo.

Outro fator que favorece a desigualdade na remuneração é o facto de as mulheres optarem por trabalhar em regime parcial para melhor suportarem o duplo fardo de um emprego remunerado e de um trabalho doméstico não remunerado (Gronkvist, & Lagerlof, 2000). Isto porque a crescente entrada da mulher no mercado de trabalho não foi acompanhado na mesma proporção pelo ingresso do homem na esfera doméstica (Perista, & Lopes, 1999).

Quando nos debruçamos sobre este assunto é importante ter em consideração a questão da discriminação indireta que no mundo do trabalho pode resultar da

institucionalização de regras e procedimentos aparentemente neutros, como é o caso da atribuição de prémios. As reclamações recebidas na CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego) mostram que um sistema de avaliação baseado no mérito penaliza as mulheres, precisamente por causa das ausências relacionadas com a maternidade ou com a família (Ferreira, 2010).

Segundo Casaca (2010), o facto de as mulheres serem mais vulneráveis à precariedade contratual demonstra que “este fenómeno decorre devido à gestão flexível da força de trabalho ser *gendered*, não ser neutra às representações socialmente cristalizadas em torno dos géneros, e não obedecer a critérios objetivos, racionais, que sustentem uma maior proteção no emprego” (p. 275).

Apesar da lei que estabelece a obrigatoriedade de pagar um salário igual para trabalho igual ter sido implementada em 1969 (Decreto-Lei nº49 408, art.º 116), “quando analisámos a evolução dos salários das mulheres e dos homens sofremos um choque e deixamo-nos avassalar pela perplexidade, interrogando-nos como é possível que tudo mude para que tudo continue na mesma desde há 30 anos atrás?” (Ferreira, 2010, p.139).

1.1.3. Conciliação com a esfera familiar e doméstica

Ainda que o Código Civil estabeleça atualmente que “na constância do matrimónio o exercício das responsabilidades parentais pertence a ambos os pais” (Artigo 1901º, cit in Rêgo, 2010), socialmente é atribuído à mulher um papel muito mais ativo nas tarefas domésticas e na prestação de cuidados à família. Isto sugere que as mulheres estão expostas a uma maior pressão na busca de estratégias de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, ficando também mais comprometidas no seu tempo de lazer e descanso (Cunha, Nogueira, & Lacomblez, 2014).

Segundo o estudo efetuado pelo Eurofund (2013), mesmo nos postos de trabalho em que mulheres e homens trabalham o mesmo número de horas, as mulheres fazem entre duas a quatro vezes mais trabalho não remunerado que os homens. Este dado indica que apesar de ter havido uma evolução na atribuição do mesmo número de horas remuneradas, a interface família-trabalho demonstra que as mulheres ainda estão sujeitas a grandes desigualdades, o que conduz a um desequilíbrio social acentuado.

Em Portugal, verifica-se que as mulheres trabalham praticamente o mesmo número de horas que os homens e que a duração do trabalho das mesmas depende da sua situação familiar: quanto maior for a família, menos horas trabalham fora de casa. Pelo contrário, a

duração do trabalho dos homens parece aumentar à medida que aumenta o número de filhos (Gronkvist, & Lagerlof, 2000).

1.1.4. Saúde das trabalhadoras

Considerando a sobrecarga de tarefas referida nos pontos anteriores, aliado ao facto de, segundo o Relatório da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) sobre as mulheres e o trabalho, o trabalho feminino poder ser definido como menos autónomo e estimulante mas mais exigente que o dos homens (Gronkvist, & Lagerlof, 2000) entende-se que as mulheres estão sujeitas a vários riscos psicossociais no trabalho.

Contudo, as representações tradicionais do emprego feminino, que têm por base a convicção generalizada de que o trabalho feminino está isento de perigos, levaram a que grande parte dos problemas de saúde das trabalhadoras fossem atribuídos, quer à sua inaptidão para o trabalho, quer a perturbações imaginárias (Messing, 2000). Esta tendência parece resultar numa desvalorização e desprezo dos riscos a que estão submetidas (AESST, 2007) e na ausência de qualquer esforço de melhoria das condições de saúde das trabalhadoras (Gronkvist, & Lagerlof, 2000). Prova disso é a exclusão do trabalho doméstico na análise de Saúde e Segurança no Trabalho (AESST, 2007).

Na realidade, no caso do exercício de profissões tipicamente masculinas, as principais causas de alguns problemas experienciados pelas mulheres podem ser originados pelo facto de alguns postos de trabalho serem concebidos de acordo com as normas ergonómicas calculadas para os homens (Castelhano, & Nogueira, 2011). O facto de a mulher ter que encontrar e construir o seu lugar numa profissão tipicamente masculina, requer exigências adicionais (Cunha, Nogueira, & Lacomblez, 2014).

Desta forma, podemos dizer que as mulheres são forçadas a encontrar as suas próprias estratégias de adaptação a situações de trabalho que nem sempre se coadunam com as suas características tradicionalmente femininas. Assim, negociar e confrontar as normas antecedentes, “renormalizando-as” para que se ajustem à sua forma singular e única, pressupõe que seja promovido um diálogo, explícita ou implicitamente, com um universo de valores já estabelecido (Schwartz, 2011).

O paradigma da União Europeia prende-se com a não distinção entre sexos numa tentativa de neutralizar os processos e evitar uma postura discriminatória. Porém, situações idênticas de trabalho podem, de facto, ter efeitos diferentes para homens e mulheres

(AESST, 2007), pelo que se afigura fundamental que essas diferenças sejam consideradas. A análise de alguns conceitos clássicos da teoria organizacional (taylorismo, burocracia, trabalho em equipa) permite concluir que estes acabam por se revelar não tão neutros quanto o esperado no que ao género diz respeito, reforçando até desigualdades entre homens e mulheres, por serem intrinsecamente “*genderizados*” (concebidos sob o modelo típico masculino) (Santos, 2010).

Não obstante, o emprego a tempo parcial e o duplo papel das mulheres não devem ser considerados apenas como um problema de sobrecarga de trabalho, uma vez que constituem um obstáculo à aquisição de competências e à evolução das carreiras, perpetuando ou mesmo reforçando a segregação (Gronkvist, & Lagerlof, 2000).

1.1.5. Participação do homem na luta feminista

Apesar da luta feminista já se prolongar há longos anos, a ideia de que os homens têm um papel importante neste ramo emergiu recentemente. Não é necessário grande esforço para compreendermos que os homens estão necessariamente envolvidos neste processo. O objetivo de alcançar uma sociedade mais igualitária pressupõe profundas mudanças a nível institucional, mas também no estilo de vida e nas próprias condutas pessoais. Refletindo sobre o assunto, se reclamamos por uma sociedade mais igualitária, é porque são os homens que dominam e controlam a maioria dos recursos que necessitam de modificação. Desta forma, podem funcionar como os principais agentes de mudança (Connell, 2011).

Recentemente, a atriz Emma Watson foi a embaixadora da campanha de um movimento solidário de igualdade de género, intitulado “*HeForShe*”¹, à participação ativa dos homens na luta pela igualdade de género. O lema da campanha é: “*Now it’s time to unify our efforts*” e o movimento “*HeForShe*” consiste numa “ação solidária em torno da igualdade de género, que une uma metade da humanidade para apoiar a outra metade, em benefício de todos”.

Atendendo ao facto de no quadro legislativo não haver lugar para discriminação, muitas vezes até incluir parâmetros de discriminação positiva para as mulheres, deduz-se que serão então os “fatores históricos, alimentados por estruturas de poder” (Silva, 1983,

¹ Informação extraída no endereço: <http://www.heforshe.org/pt>, consultado em 05.06.2015.

p.21, cit in Castelhana, & Nogueira, 2013) ou as relações laborais e convenções coletivas negociadas por atores sociais (Dickens, 2000) que reproduzem a desigualdade de género.

Esta ideia vai ao encontro da reflexão de Rêgo (2010, p.57), que questiona se “pode a lei pode “construir” a igualdade de homens e mulheres?”. Nesta matéria, é comum ouvir-se que “em Portugal, a lei é boa e até muito avançada, o problema é que não é cumprida, talvez porque a igualdade de homens e mulheres não se faz por decreto” (Rêgo, 2010, p.58).

No entanto, é importante esclarecer que a afirmação do direito à igualdade reconhece e valoriza as diferenças inerentes ao género, mas acredita numa complementaridade, favorável ao desenvolvimento humano e sustentado das sociedades (Silva, 1999).

1.2. Estudar o género no desporto

O desporto é um meio social dinâmico onde as ideologias dominantes são simultaneamente perpetuadas, desafiadas e contestadas (Messner, 1988), daí ser um meio privilegiado para estudar as questões de género. Assim, o desporto, por definição, é caracterizado como “masculino”, uma vez que pressupõe competição, comportamentos de dominância e agressão (Kremer, Sheehy, Reilly, Trew, & Muldoon, 2003), valorizando desta forma características tipicamente masculinas. Ou seja, tradicionalmente, associam-se as atividades competitivas à masculinidade, enquanto a educação e formação se vincula à feminilidade (Ameida, & Cruz, 2010).

De forma a combater a discriminação sexual, foi implementado, em 1972, o *Title IX*², que contribuiu significativamente para o aumento de praticantes femininos em diversas modalidades desportivas (Swaton, 2010), apesar de o número de treinadoras ter diminuído desde então (Pastore, 1991).

O movimento que resultou na entrada das mulheres no desporto representa uma procura genuína não só pela igualdade de género, mas também pelo controlo dos seus próprios corpos e pela auto-identificação (Messner, 1988). Este passo constitui um desafio à hegemonia masculina no desporto, que muitas vezes é apresentada como uma

² Para mais informações sobre o “*Title IX*” consultar o endereço http://www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/docs/tix_dis.html

justificação para a subrepresentação das mulheres, sugerindo que se trata de uma distribuição natural no desporto (Walker, & Bopp, 2011).

De acordo com Norman (2010), a maioria das desigualdades de género que prejudicam as mulheres estão associadas com as ideologias associadas à hegemonia dos homens no desporto. O autor alega que, enquanto a sociedade continuar a consentir o papel inferior da mulher no desporto, as mulheres vão continuar a sofrer desigualdades (ibd.), quer enquanto atletas como treinadoras.

1.2.1. Paradigma entre o ideal de beleza feminino e as exigências do desporto

A entrada da mulher no desporto “suscitou um dos problemas mais desconcertantes da biologia relacionada com o ideal de beleza feminino” (Brownmiller, 1984, p.195, cit in Messner, 1988) muitas vezes resultando numa ambivalência em relação à sua própria imagem corporal. O paradigma levantado por Rohrbaugh (1979, cit in Messner, 1998) *“Can a woman be strong, aggressive, competitive and still be considered feminine?”* revela-se pertinente, uma vez que tudo indica que as mulheres atletas desenvolvem estratégias pessoais de forma a colmatar o fosso entre as expectativas culturais em relação ao corpo feminino e os requisitos considerados pouco femininos para atingir a excelência desportiva.

No entanto, o foco das questões de género no desporto não se deverá direccionar para o como e o porquê do fosso entre homens e mulheres no desempenho desportivo ser criado, ampliado ou restrito. O cerne desta questão deverá incidir na exploração e compreensão da forma como este fosso é percebido socialmente (Willis, 1982, cit in Messner, 1988). Este cuidado deve ser tido em conta, uma vez que se tem vindo a verificar que as mulheres atletas que recebem mais adoração do público são aquelas que, não só demonstram grandes capacidades e resultados, mas que também se identificam com o modelo ideal de beleza feminino (Cohen, 1993).

Porém, o que tem sido frequentemente ignorado é o facto dos corpos dos homens e das mulheres diferirem em termos de potencial de força, agilidade e resistência (Messner, 1988). As mulheres apresentam várias desvantagens fisiológicas, como um coração mais pequeno, menos massa muscular, menos hemoglobina e mais massa gorda, velocidade e força. Mesmo assim, o treino regular permite que muitas mulheres excedam parâmetros tidos como masculinos (Cohen, 1993). Um exemplo flagrante que ilustra as nítidas diferenças entre homens e mulheres pode ser encontrado na prática de basquetebol e

voleibol; os homens são na maioria dos casos mais altos, portanto como pode ser possível fomentar uma competição justa entre homens e mulheres nestes ramos desportivos? Naturalmente, ao competirem com os desportistas do género masculino, as mulheres vão partir com desvantagem, uma vez que vão estar a “lutar contra a biologia” (Brownmiller, 1984, cit in Messner, 1988).

De facto, as mulheres apresentam muitas diferenças físicas que podem ser traduzidas numa superioridade atlética, mas a maioria dos desportos, principalmente os que envolvem quantias avultadas de dinheiro, são definidos de acordo com as capacidades associadas ao homem e orientados para os mesmos (Messner, 1988).

Tal como nos postos de trabalho em geral, como anteriormente foi apresentado, também o desporto é maioritariamente concebido e organizado através de regras, estratégias e normas que privilegiam e valorizam as características do corpo e comportamento masculino (Messner, 2002, cit in Ezzell, 2009), o que significa que os homens não são inerentemente melhores atletas, mas que o que é valorizado no desporto potencia e enaltece as suas particularidades (Ezzell, 2009).

Apesar disso, segundo Cohen (1993), as bases culturais constituem um maior obstáculo para as mulheres no desporto do que a sua própria fisiologia. Até porque, na realidade, as semelhanças entre homens e mulheres no desporto são muito mais significativas do que as diferenças (Cohen, 1993).

1.2.2. Padrões culturais de género no desporto

Apesar das conquistas substanciais do desporto feminino nos últimos 10 a 15 anos, a igualdade de género no desporto ainda é um objetivo distante em termos de financiamento, projetos, oportunidades e cobertura dos media (Messner, 1988).

Um estudo recente, levado a cabo nos EUA, indica que 57% de 1682 atletas do sexo feminino concordam que a sociedade ainda força uma escolha entre ser atleta e ser feminina (Messner, 1988). Os resultados sugerem que estes são dois papéis incompatíveis, permanecendo uma tensão entre as expectativas tradicionais de ser feminino e a imagem ativa, forte e muscular de uma mulher.

Associado às expectativas do modelo feminino é frequente a comparação do desempenho feminino com o desempenho masculino no desporto. É usual ouvir-se a expressão “Ela parece um homem a jogar”. A desconstrução do sentido dessa expressão, permite uma de duas leituras: por um lado, trata-se de um elogio às capacidades da mulher;

por outro, acaba por sugerir que, por jogar tão bem, a mulher referida representa uma exceção que confirma a regra (ibd.).

Para além disso, a sociedade tende a considerar o desporto um assunto sério quando é jogado pelo sexo masculino, no entanto atribui-lhe um carácter mais social e de lazer quando jogado pelo sexo feminino (Cohen, 1993). Este fenómeno vai de encontro à realidade se considerarmos que os homens recebem um forte e consistente estímulo e incentivo pelos diferentes agentes de socialização para a prática desportiva, ao passo que as mulheres parecem ter influências mais difusas e subtis (ibd.).

Todos os fatores acima descritos e explorados parecem construir um forte contributo para o enaltecer das barreiras impostas à participação feminina no desporto, quer a nível interno (falta de confiança e autoestima) como externo (estereótipos e aceitação social) (ibd.).

Considerando os dados da prática desportiva em Portugal, verifica-se que, em 2009, ao nível do desporto federado, as mulheres representavam apenas 24,3%, contrapondo com 75,7% dos homens. Nas diferentes federações ($n = 58$), apenas 17 têm mais de 30% de taxa de feminização. Uma taxa inferior a 10% pode ser encontrada em 17 federações, sendo que destas, 13 têm uma taxa inferior a 5% (Almeida, & Cruz, 2010).

Se analisarmos as desistências na fase de transição dos escalões de formação (até júnior, inclusive) para sénior, a queda é de 26,6% nas raparigas e de 3,8% nos rapazes, indicando um elevado abandono da prática desportiva nesta fase de desenvolvimento. Desta forma, depreendemos que a prática desportiva organizada e estruturada da maioria das raparigas tende a construir um episódio efémero, concentrado em pouco mais de cinco anos, no período que decorre entre o final da infância e início da adolescência (ibd.).

1.2.3. A realidade de outras modalidades desportivas

No sentido de contextualizar os resultados encontrados, é pertinente uma referência preliminar às conclusões de algumas investigações realizadas no âmbito de outras modalidades relacionadas com o tema em questão.

Os investigadores Flake, Dufur e Moore (2013) levaram a cabo um estudo que explora o fosso salarial entre homens e mulheres no ténis profissional, analisando 200 atletas profissionais (100 primeiros do Ranking feminino e 100 primeiros do Ranking masculino) através dos dados disponíveis virtualmente. Os resultados mostram que os homens têm ordenados mais elevados que as mulheres e que, apesar de o *prize money* ser

igual para ambos os sexos nos torneios mais prestigiados, nos restantes continua a ser inferior para as mulheres. Um dos argumentos utilizados para explicar este fenómeno é o de que os homens merecem mais recompensas porque os espectadores e os patrocinadores pagam mais pelo entretenimento e pelo espetáculo do jogo, considerado mais emocionante na competição masculina. No entanto, parece irracional pensar que, por exemplo, o jogador Roger Federer, que, muito frequentemente vence os jogos pela vantagem maior, conquistando muitos pontos diretos no serviço, deveria ser pior remunerado que um jogador menos bom que costuma ter jogos mais disputados (ibd.).

Numa das modalidades que é alvo de mais preconceito em relação às mulheres, o rugby, Ezzell (2009) desenvolveu um estudo que pretendia analisar a forma como um grupo de atletas mulheres respondiam ao seu estatuto subordinado. Procurou conhecer as suas atitudes face ao estigma que existe pela “transgressão” das normas convencionais de género e a gestão da sua identidade enquanto mulheres e enquanto atletas e, na maioria delas, enquanto heterossexuais.

O autor esteve 13 meses a trabalhar com a equipa como observador participante (treinos e jogos) e fez 13 entrevistas semiestruturadas a jogadores e treinadores. Constatou que as estratégias utilizadas pelas atletas consistiam na grande maioria em estratégias de autodefesa, através das quais pareciam aceitar a sua “inferioridade”, legitimando a identidade imposta pelo grupo dominante – atletas masculinos – dos quais procuravam obter aprovação. Para além disso foi frequente o recurso ao *apologetic model of resistance*, deixando explícito um esforço por parte das mulheres para enfatizarem outros aspetos convencionais que lhes caracterizavam, como serem brancas ou heterossexuais, e muitas vezes atacando as lésbicas desportistas. Esta estratégia é comumente utilizada por mulheres em profissões tipicamente masculinas (ibd.). As atletas em estudo utilizavam, muitas vezes em simultâneo, estratégias de confronto com o estigma, como campanhas, ações de sensibilização, entre outras, e estratégias de acomodação ao estigma, negando, silenciando ou atacando outras atletas.

Uma das características que as atletas mais valorizavam no rugby era o facto de não haver distinção entre o jogo dos homens e das mulheres, no que às regras e equipamentos diz respeito, como é comum noutros desportos. No entanto, isto implica que os(as) bons(baixas) jogadores(as) sejam definidos pelo modelo do homem, sendo que, mesmo para as mulheres, as melhores atletas mulheres são aquelas que mais se aproximam ao estilo de jogo dos homens (ibd.).

Uma investigação realizada no âmbito do basquetebol, conduzida por Cooky e tal. (2010), analisou criticamente as notícias dos media existentes sobre o campeonato feminino de basquetebol na época de 2007. A análise de conteúdo permitiu aos seus autores chegar à conclusão geral que o desporto no feminino é visto de forma silenciosa, sexual e trivial. Apontaram ainda os media enquanto produtores de desigualdades sociais, uma vez que tendem a reforçar a opressão que incide nas mulheres desportistas (ibd.).

1.3. Estudar a atividade de trabalho das treinadoras

Apesar de não ser automático, rapidamente compreendemos que muitos dos fatores que abordámos em relação às mulheres trabalhadoras, se aplicam à atividade de trabalho de treinadora. A fraca representação das mulheres a exercer funções como treinadora ou em posições de liderança, permite compreender, até certo ponto, a razão pela qual as capacidades masculinas são tidas como superiores, quer no desempenho desportivo, quer em posições de liderança (Messner, & Sabo, 1990). No entanto, depois de termos analisado a situação das atletas mulheres, não surpreende que a situação das treinadoras seja semelhante ou ainda mais esbatida, uma vez que simboliza a forma como o desporto no feminino é visto de uma forma geral.

No ténis de mesa, modalidade abordada no presente estudo, a taxa de feminização em treinadoras em Portugal, em 2010, é de 9%, comparando com 15% da taxa de feminização no desporto em geral. Também nos cargos superiores, podemos verificar que a taxa de feminização de dirigentes no ténis de mesa é de 9%, também inferior à taxa do desporto em geral (14%) (Almeida, & Cruz, 2010).

Não nos restringindo apenas ao ténis de mesa, é interessante também considerar que, de 18 federações olímpicas, apenas 18% dos Diretores Técnicos Nacionais e 16% dos Seleccionadores Nacionais são mulheres.

De acordo com os resultados obtidos no estudo de Almeida & Cruz (2010), não é pelo facto de as treinadoras exercerem uma dupla atividade profissional que as mulheres deixam de realizar a quase totalidade das tarefas relativas à casa e à família, verificando-se uma situação de profunda assimetria e acumulação de tarefas. Ao fazê-lo, as treinadoras estão a reproduzir disposições que lhes foram culturalmente incutidas, respondendo de acordo com as expectativas sociais (ibd.), tal como vimos anteriormente em relação às mulheres trabalhadoras em geral.

Relativamente às remunerações, 65% das treinadoras considera que não existe desigualdade nas remunerações de forma direta, mas muitas reclamam o facto de os treinadores dos escalões seniores e do setor masculino terem melhores remunerações e que o acesso a esses postos parece estar bastante condicionado para as mulheres (Almeida, & Cruz, 2010). Ou seja, treinar atletas homens parece ser de exclusiva responsabilidade dos treinadores homens, uma vez que, se os treinadores representam o modelo ideal masculino, a forma mais eficaz de transmitir essas características socialmente valorizadas é através de um treinador homem que represente uma referência para os atletas (Messner, & Sabo, 1990).

Para melhor compreendermos a forma como as mulheres treinadoras encaram o facto de treinar atletas masculinos, recorremos a um estudo de Messner e Sabo (1990), realizado com treinadoras a treinar equipas masculinas. Os autores constataram que estas treinadoras passam por momentos complicados diariamente, o que torna um trabalho já de si difícil, ainda mais complicado devido ao seu género, nomeadamente no que toca à imposição de autoridade e respeito. Para além disso, apesar de as treinadoras em questão se terem demonstrado sempre focadas no seu trabalho e em fazê-lo de forma competente, houve alturas em que se mostraram inseguras devido ao seu sexo e frustradas devido a situações que confrontam frequentemente. Em relação à resistência sentida pelos outros, as treinadoras concordam que os pais dos seus atletas, apesar de alguma hesitação inicial, acabaram por aceitar com naturalidade o seu papel de treinadoras. Segundo os autores, os atletas são aqueles que se mostram menos resistentes à figura feminina enquanto figura de autoridade na modalidade que praticam (Messner, & Sabo, 1990).

Num estudo de Frey, Czech, Kent e Johnson (2006), desenvolvido nos EUA com 12 atletas femininos de vários desportos, que praticavam desporto na Universidade e que já tinham sido treinados por homens e mulheres, verificou-se que 9 das participantes afirmam preferir ter um treinador homem. As razões apontadas foram a perceção de um maior conhecimento por parte dos homens, o que fazia com que tivessem mais respeito por eles. Uma possível explicação para esta preferência pode dever-se ao facto de as mulheres quererem ser desafiadas e serem tratadas da mesma forma que os homens atletas (Osborne, 2002, cit in Frey, Czech, Kent, & Johnson, 2006). No entanto é preciso ter cuidado com a assunção que esta preferência se deve unicamente ao género do treinador, porque outros fatores podem estar envolvidos.

De grosso modo, compreendemos que são associadas às mulheres um conjunto de características consideradas pela sociedade como incompatíveis com o desporto. Assim, associa-se a uma pessoa do sexo feminino como cuidadosa, interessada por lidar com crianças e que aceita de uma forma natural as ordens das figuras de autoridade (pais, professores), enquanto uma pessoa do sexo masculino se idealiza como mais agressivo, mais ativo fisicamente e mais destemido (Maccoby & Jacklin, 1974; Shaffer, 1994, cit in Nogueira & Saavedra, 2007). Estes estereótipos ajudam a legitimar as opções que são assumidas, nomeadamente no desporto, que favorecem normalmente o sexo masculino.

Capítulo II. Metodologia

2.1. Objetivos e questões de investigação

Para ajudar a estruturar o trabalho desenvolvido tornou-se pertinente criar objetivos e questões de investigação coerentes com a temática que se pretendia estudar. Partindo do geral para o particular, foi definido um objetivo geral (OG), quatro objetivos específicos (OE) e questões de investigação (QI) associadas aos objetivos específicos. A partir das respostas a estas questões de investigação pretende-se alcançar os objetivos inicialmente propostos para o estudo.

Objetivo geral. Compreender a perceção dos treinadores e treinadoras relativamente à igualdade de género no ténis de mesa em Portugal.

Objetivo específico a. Compreender de que forma os(as) treinadores(as) olham para a figura de treinador(a) consoante seja uma mulher ou um homem.

Questão de investigação a1. Existem diferenças na forma como os(as) treinadores(as) olham para a figura de treinador(a) consoante seja uma mulher ou um homem?

Objetivo específico b. Compreender de que forma os treinadores e treinadoras consideram que existe igualdade de género no ténis de mesa em Portugal e comparar as diferentes perspectivas.

Questão de investigação b1. Quais as opiniões dos treinadores e treinadoras relativamente à igualdade de género em Portugal?

Questão de investigação b2. Quais as razões mencionadas pelos(as) treinadores(as) que possam explicar a inexistência de igualdade de género em Portugal?

Objetivo específico c. Compreender as opiniões dos treinadores e treinadoras relativamente à reduzida participação feminina no ténis de mesa nas diferentes vertentes.

Questão de investigação c1. Quais as opiniões dos treinadores e treinadoras relativamente à reduzida participação feminina no ténis de mesa em atletas?

Questão de investigação c2. Quais as opiniões dos treinadores e treinadoras relativamente à reduzida participação feminina no ténis de mesa em treinadoras e outros cargos de liderança?

Objetivo específico d. Compreender de que forma os treinadores gerem e conciliam a sua atividade de treinadores com a vida profissional (se for o caso), familiar, doméstica e pessoal.

Questão de investigação d1. De que forma os treinadores e treinadoras gerem e conciliam a sua atividade de treinadores com a vida profissional (se for o caso), familiar, doméstica e pessoal?

Objetivo específico e. Comparar as preferências de trabalho dos treinadores e das treinadoras em função do sexo e da idade.

Questão de investigação e1. Quais as diferenças entre as preferências de trabalho (escalões e sexo dos atletas) entre treinadores e treinadoras?

Questão de investigação e2. Quais as diferenças de opinião entre treinadores e treinadoras sobre as particularidades de trabalhar com atletas de diferentes escalões e sexos?

2.2. Participantes

A amostra foi selecionada por conveniência, considerando apenas o critério de serem treinadores(as) a exercer funções, ainda que possam não ter terminado curso de treinador de nível I. Numa fase inicial do estudo, estabeleceu-se contacto com a Federação Portuguesa de Ténis de Mesa (FPTM), com o intuito de apresentar o projeto e solicitar o contacto de alguns(as) treinadores(as). De seguida, foram sendo feitos os contactos aos participantes, principalmente com aqueles com quem já havia uma relação estabelecida, de forma a facilitar o desenvolvimento de alguns processos, tais como a observação de treinos e jogos.

Posto isto, participaram no estudo onze treinadores de ténis de mesa, de clubes desportivos diferentes. Do total, seis treinadoras são do sexo feminino e cinco treinadores do sexo masculino, com idades compreendidas entre os 20 e os 55 anos. Para consultar uma breve descrição demográfica de cada um deles confrontar o Quadro 1.

Quadro 1.*Contextualização demográfica dos participantes do estudo.*

Participante	Sexo	Idade	Estado civil/ Filhos	Nível de Escolaridade
Treinador A	M	43 anos	Solteiro, sem filhos	Licenciatura, Engenharia Civil
Treinador B	M	20 anos	Solteiro, sem filhos	12º ano
Treinador C	M	31 anos	Divorciado, um filho (10 anos)	Licenciatura em Educação Física
Treinador D	M	41 anos	Divorciado, um filho (9 anos)	Licenciatura em Educação Física
Treinador E	M	45 anos	Divorciado, três filhos (rapariga (20), rapariga (14) e rapaz (8))	12º ano
Treinadora F	F	55 anos	Casada, dois filhos (31 e 29)	Doutoramento em Matemática
Treinadora G	F	35 anos	Casada, sem filhos	Mestrado em Educação Física
Treinadora H	F	42 anos	Casada, um filho (9 anos)	China – equivalente ao 12º ano
Treinadora I	F	39 anos	Divorciada, três filhos (rapariga (20), rapariga (14) e rapaz (8))	Licenciada em Inglês e Alemão
Treinadora J	F	25 anos	Solteira, sem filhos	Mestre em Educação Física
Treinadora K	F	32 anos	Solteira, sem filhos	Licenciatura em Marketing e Publicidade

*Nota: M – masculino; F - Feminino***2.3. Instrumentos**

De forma a obter as informações necessárias para responder aos objetivos estipulados, foram utilizados como instrumentos de recolha de informação uma grelha de observação (treino e jogo) e um guião de entrevista individual.

Grelhas de observação. Tendo como base os conhecimentos anteriormente explorados acerca da atividade de trabalho de treinador(a) em situação de jogo e de treino, bem como da análise documental anteriormente apresentada referente às atitudes e comportamentos de treinadores em geral, foi elaborada uma grelha de observação para facilitar a organização da informação à medida que eram recolhidas as informações. As observações foram também registadas em formato de vídeo, com o intuito de facilitar a reflexão e a integração de dados complementares à entrevista.

Grelha para situação de treino (cf. Anexo A1). Inclui as tarefas realizadas ao longo da sessão, bem como a frequência de *feedbacks* positivos e negativos que eram emitidos ao longo das tarefas, com a anotação de alguns exemplos de verbalizações. Para além disso, registava-se o comportamento do treinador no decorrer da tarefa, como as intervenções efetuadas, a caracterização da sua postura e outras eventualidades que possam ter ocorrido (ex: lesão).

Grelha para a situação de jogo (cf. Anexo A2). Engloba a frequência de manifestações positivas ou negativas depois de pontos ganhos ou perdidos, a ocorrência de infrações às regras do jogo e a postura adotada a dar indicações aos atletas nos intervalos dos *sets*, bem como a interação com os outros atletas no banco (apenas foram realizadas observações a jogos de equipas).

Guião da entrevista. O guião da entrevista individual foi elaborado com base na revisão bibliográfica realizada e com os resultados da análise das observações aos treinos e jogos anteriormente referidas (cf. Anexo B). Este guião foi elaborado no sentido de ir ao encontro com as questões de investigação e os objetivos que se pretendiam alcançar, sendo possível decompô-lo em seis partes: A. Caracterização do treinador e o seu percurso desportivo; B. Descrição de atividade de trabalho; C. Igualdade de género no ténis de mesa em Portugal; D. Confrontação com as observações; E. “Ser uma treinadora de ténis de mesa em Portugal”; e F. Finalização da entrevista. Este guião permite a condução de uma entrevista semiestruturada, uma vez que não limita o surgimento de novas questões e assuntos e não obriga a realização de todas as perguntas.

2.4. Procedimento

2.4.1. Recolha de dados

A recolha dos dados foi efetuada ao longo do segundo semestre (de janeiro a junho) do ano letivo 2014/2015. Durante este período realizaram-se, no total, oito observações e onze entrevistas.

Relativamente às observações, quatro (duas mulheres e dois homens) foram realizadas em situação de treino – nos clubes dos(as) treinadores(as), ou seja, no seu contexto de trabalho – e outras quatro (duas mulheres e dois homens) em situação de jogo, numa prova única – Campeonato Nacional de Equipas de Infantis e Juniores. Três dos cinco participantes foram alvo de análise nas duas situações. Uma vez que uma participante não teve disponibilidade para realizar ambas as observações, foi substituída por outra participante do mesmo sexo na situação de treino.

Os cinco elementos que participaram na fase de observação também realizaram a entrevista. Todas as observações foram alvo de gravação de imagem para posterior análise

cuidada, que resultou numa sistematização de todas as observações (cf. Anexos C1 e C2) e que serviu de mote para a elaboração do guião da entrevista.

No que respeita às entrevistas individuais, foram levadas a cabo consoante a disponibilidade dos treinadores e em local conveniente para os mesmos. Em todos os casos, as entrevistas foram conduzidas num ambiente tranquilo e propício à boa comunicação e interação entre os intervenientes. Duas das entrevistas foram forçosamente realizadas por e-mail, devido à distância geográfica dos treinadores em questão.

Todos os participantes, antes de serem observados ou entrevistados, assinaram uma declaração de consentimento informado (cf. Anexo D1 e D2) e, quando aplicável, concordaram com a gravação áudio e vídeo da entrevista e da observação, respetivamente. Posteriormente, todos os dados foram transcritos na íntegra para ficheiro *Word* e devolvidos aos entrevistados para validação.

2.4.2. Análise de dados

Terminada a recolha de todos os dados, procedeu-se ao tratamento das informações com base nas transcrições das onze entrevistas realizadas. A opção metodológica recaiu sob a análise de conteúdo, que pode ser caracterizada como uma técnica de investigação que, através de uma descrição objetiva, sistemática e quantitativa do conteúdo manifesto das comunicações tem por finalidade a interpretação destas mesmas comunicações (Berelson, cit in Bardin, 2011).

Para melhor compreender o processo realizado, serão apresentadas as três fases fundamentais da análise de conteúdo propostas por Bardin (2011). Inicialmente efectuou-se uma pré-análise – seleção das ferramentas a analisar, definição dos objetivos e questões de investigação, transcrição das entrevistas e respetiva leitura superficial e registo das observações; seguindo-se a exploração do material recolhido – criação do sistema de categorias e respetivas unidades de conteúdo e registo da frequência de unidades de conteúdo por treinador; e por fim, o tratamento dos resultados, inferência e interpretação – descrição dos resultados e discussão/reflexão dos mesmos.

Na segunda fase, que corresponde à exploração do material, foi elaborado o sistema de categorias, assente na “crença de que a categorização não introduz desvios no material mas que dá a conhecer índices invisíveis ao nível dos dados brutos” (Bardin, 2011). Este sistema de categorias, que foi desenvolvido com vista a responder às questões de

investigação, é composto por três categorias gerais (ou de 1ª ordem), respetivas subcategorias de 2ª e 3ª ordem e os indicadores que contêm as unidades de conteúdo.

Para melhor compreender a estruturação e composição do sistema de categorias observe-se o Quadro 2.

Quadro 2.

Esquematização do sistema de categorias criado a partir da análise de conteúdo.

Categoria Geral (1ª ordem) ^(a)	Subcategoria (2ª ordem)	Subcategoria (3ª ordem)
1. Atividade de trabalho	1.1. Tarefas desempenhadas	1.1.1. Descrição da função
		1.1.2. Tarefas que mais gosta de desempenhar
		1.1.3. Tarefas que menos gosta de desempenhar
	1.2. Preferências de trabalho	1.1.4. Idade
		1.1.5. Sexo
	1.3. Perceção da própria actividade de trabalho	
	1.4. Horário de trabalho	
	1.5. Conciliação com outras tarefas	1.1.6. Conciliação profissional
1.1.7. Conciliação familiar		
1.1.8. Conciliação pessoal		
1.6. Remuneração		
2. Participação feminina no ténis de mesa	2.1. Atletas no feminino	2.1.1. Confrontação com a taxa de feminização
		2.1.2. Desistências na adolescência
		2.1.3. Profissionalismo enquanto atleta
	2.2. Treinadoras no feminino	2.2.1. Confrontação com baixa taxa de feminização
		2.2.2. Profissionalismo enquanto treinadora
		2.2.3. Diferenças entre treinadores e treinadoras
3. (Des)igualdades de género no ténis de mesa	3.1. Perceção de (in)existência de (des)igualdade de género	
	3.2. (Des)igualdades de oportunidades	
	3.3. (Des)igualdades de recompensas	
	3.4. Discriminação percebida	

^(a) Confrontar anexo E para consultar as definições operacionais das categorias.

A **categoria 1** “*Atividade de trabalho*” engloba seis subcategorias: “Tarefas desempenhadas”, “Preferências de trabalho”, “Perceção da própria atividade de trabalho”, “Horário de trabalho”, “Conciliação com outras tarefas” e “Remuneração”. Já a **categoria 2** “*Participação feminina no ténis de mesa*” divide-se em duas subcategorias “Atletas no feminino” e “Treinadoras no feminino”, explorando em ambos os casos as razões para a reduzida taxa de feminização e a perspetiva e entraves ao profissionalismo, entre outros. Por último, a **categoria 3** “*(Des)Igualdade de género no ténis de mesa em Portugal*” compõe-se por quatro subcategorias “Perceção da (in)existência de (des)igualdade de género”, “(Des)igualdade de oportunidades”, “(Des)igualdade de recompensas” e “Discriminação percebida”.

Capítulo III. Resultados e Discussão dos Resultados

Para contextualizar os resultados descritos em seguida, podemos observar o percurso profissional de cada treinador(a) no Quadro 3, tendo em conta que cada parcela representa três anos.

Quadro 3.

Esquemática do percurso profissional dos participantes.

Anos	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
A (43 anos)	Jogador(a)	Jogador(a)	Jogador(a)	Jogador(a)	Treinador(a)	Treinador(a)	Treinador(a)	Treinador(a)	Treinador(a)	Treinador(a)	Treinador(a)	Treinador(a)
B (20 anos)								Jogador(a)	Jogador(a)	Jogador(a)	Jogador(a)	Treinador(a)
C (31 anos)					Jogador(a)	Jogador(a)	Jogador(a)	Jogador(a)	Treinador(a)	Treinador(a)	Treinador(a)	Treinador(a)
D (41 anos)			Jogador(a)	Jogador(a)	Jogador(a)	Jogador(a)	Jogador(a)	Jogador(a)	Treinador(a)	Treinador(a)	Treinador(a)	Treinador(a)
E (45 anos)		Jogador(a)	Jogador(a)	Afastado(a) da modalidade	Afastado(a) da modalidade	Afastado(a) da modalidade	Afastado(a) da modalidade	Afastado(a) da modalidade	Afastado(a) da modalidade	Treinador(a)	Treinador(a)	Treinador(a)
F (55 anos)	Jogador(a)	Jogador(a)	Afastado(a) da modalidade	Treinador(a)	Treinador(a)	Treinador(a)	Treinador(a)	Treinador(a)	Treinador(a)	Treinador(a)	Treinador(a)	Treinador(a)
G (35 anos)									Treinador(a)	Treinador(a)	Treinador(a)	Treinador(a)
H (42 anos)		Jogador(a)	Jogador(a)	Jogador(a)	Jogador(a)	Jogador(a)	Jogador(a)	Jogador(a)	Jogador(a)	Jogador(a)	Treinador(a)	Treinador(a)
I (39 anos)										Árbitro(a)	Dirigente	Dirigente
J (25 anos)							Jogador(a)	Jogador(a)	Jogador(a)	Jogador(a)	Jogador(a)	Treinador(a)
K (32 anos)					Jogador(a)	Jogador(a)	Jogador(a)	Afastado(a) da modalidade	Afastado(a) da modalidade	Afastado(a) da modalidade	Jogador(a)	Treinador(a)

→ ATUALMENTE

Nota: ■ Treinador(a) ■ Jogador(a) ■ Dirigente ■ Árbitro(a) ■ Afastado(a) da modalidade

Numa breve análise constatamos que os percursos profissionais variam bastante entre si, desde a duração da carreira enquanto jogadores(as) (que em alguns ainda não terminou), como a experiência que possuem enquanto treinadores(as).

Em todo o caso, desde logo pode observar-se uma discrepância na duração da carreira de jogador entre as treinadoras e treinadores, constatando duas situações de

treinadoras que não foram atletas de ténis de mesa antes de se tornarem treinadoras (Trein. G e Trein. I³).

Fazendo, então, uma breve caracterização de cada treinador, e começando pelos homens, podemos verificar que o Trein. A, com 43 anos de idade foi jogador durante cerca de 12 anos e começou a ser treinador aos 18 anos, sendo que cedo se envolveu também na direção do clube, ao mesmo tempo que era o treinador principal do mesmo. É profissional de ténis de mesa (curso treinador nível III) desde que acabou o curso superior. O Trein. B, com 20 anos de idade, é jogador desde os 6 anos e começou a ser treinador há 2 anos (está a tirar o curso nível I), contando ainda com pouca experiência. O Trein. C tem 30 anos e continua a jogar pelo clube, no entanto exerce funções de treinador a tempo inteiro há 12 anos (curso nível II). O Trein. D tem um percurso profissional semelhante ao Trein. C mas teve uma carreira de jogador (exclusivamente) mais longa e começou a ser treinador mais tarde (aos 33 anos), tendo 10 anos de experiência como treinador (nível III), que concilia com um cargo na Câmara Municipal, no domínio do desporto. O último, Trein. E, é o mais velho dos 5 participantes (45 anos) e jogou durante poucos anos (6 anos), ficando afastado da modalidade durante quase 20 anos; regressou há 10 anos enquanto jogador, mas rapidamente decidiu ser treinador, sendo agora treinador profissional (nível II).

No que se refere às participantes do sexo feminino, constatámos que a Trein. F é a treinadora com mais idade (55) e também com mais experiência (25 anos – curso de treinadora nível III), apesar de ter tido uma carreira enquanto jogadora relativamente curta (6 anos). A treinadora concilia a sua atividade com a profissão de professora de Matemática. A Trein. G, que tem 35 anos, teve um percurso um pouco diferente de todos os outros participantes, uma vez que nunca foi jogadora antes de se tornar treinadora, tendo ingressado na modalidade há 15 anos e sendo agora treinadora profissional (curso nível III). A Trein. H (curso nível II realizado na China), com 42 anos, é de origem chinesa e veio para Portugal há cerca de 20 anos na condição de jogadora. Com 35 anos começou a interessar-se pela atividade de treinadora mas continua a jogar. A Trein. I, com 39 anos, também tem um percurso um pouco diferente do usual. Enquanto mãe de atletas de ténis de mesa e esposa de um treinador, decidiu ser árbitra de ténis de mesa, e posteriormente tornou-se dirigente. Atualmente exerce funções de treinadora (nível II), as quais concilia

³ Para facilitar a apresentação dos resultados, iremos fazer referência aos participantes a partir da abreviatura “Trein” (indicativo de treinador), seguida da letra correspondente.

com as restantes atividades relacionadas com a modalidade mas também com a profissão de professora de Inglês. A Trein. J, com 25 anos, é ainda jogadora de alta competição de ténis de mesa mas também começou a ajudar o clube onde começou a jogar na formação há 2 anos (nível I em curso), depois de se licenciar em Ciências do Desporto. Por fim, a Trein. K de 32 anos foi atleta durante cerca de 10 anos, afastou-se da modalidade durante mais 10 anos e decidiu regressar como jogadora mas na última época começou a ser treinadora da formação do clube (nível I em curso), conciliando com a sua profissão a tempo inteiro.

3.1. Resposta às questões de investigação

De forma a respondermos às questões de investigação anteriormente levantadas, recorreremos ao sistema de categorias desenvolvido, bem como às observações efetuadas. De seguida, serão expostas as respostas a cada questão de investigação.

Questão de investigação a1. Existem diferenças na forma como os(as) treinadores(as) olham para a figura de treinador(a) consoante seja uma mulher ou um homem?

De forma a respondermos a esta questão, recorreremos às subcategorias do sistema de categorias relacionadas com as 1.1. *Tarefas desempenhadas*, a 1.3. *Perceção da própria atividade de trabalho* e as 2.2. *Treinadoras no feminino*. Contudo, antes de avançarmos para a análise das respostas dos(as) treinadores(as), importa fazer uma síntese das diferenças evidenciadas a partir das observações realizadas, bem como dos percursos profissionais dos(as) treinadores(as).

Percursos profissionais. Relativamente aos percursos profissionais dos participantes deste estudo, verificamos que é possível definir um trajeto padrão no caso dos homens, que se iniciam como jogadores de ténis de mesa, seguindo-se uma fase em que, em simultâneo com a carreira de jogador, enveredam pela carreira de treinador, culminando como profissionais desta prática. Esta sequência verifica-se nos cinco treinadores em causa, apesar de o Trein. E ter estado afastado da modalidade durante vinte anos e de o Trein. D continuar a conciliar a sua atividade de treinador com um cargo na Câmara Municipal no domínio do desporto.

Já nas mulheres existe uma maior diversidade de percursos, considerando que a amostra inclui somente uma treinadora profissional (Trein. G), uma semi-profissional, que continua a jogar (Trein. H), uma que trabalha em *part-time* e que, apesar de dar algum apoio enquanto treinadora, assume a função de dirigente no clube (Trein. K), duas que conciliam com outra atividade profissional (Trein. F e Trein. K) e uma jogadora que dá algum apoio ao clube enquanto treinadora (Trein. J).

Em relação à obtenção do curso de treinador(a) de ténis de mesa, constatamos que, nos treinadores, um está a concluir o nível I, dois têm o nível II e os outros dois têm o nível máximo (nível III). Nas mulheres o cenário é bastante idêntico, sendo que duas estão a fazer o curso de nível I, duas são treinadoras de nível II e as duas restantes de nível III.

Observações. De acordo com as observações realizadas aos treinadores(as), concluímos que, em situação de jogo, os homens se manifestaram mais frequentemente e de forma mais entusiástica que as mulheres, tanto pela positiva como pela negativa, demonstrando também mais tendência a quebrar as regras do jogo (cf. Quadro 4 e Anexo C1).

Não obstante, a nível do treino os treinadores e treinadoras apresentaram um comportamento e postura muito semelhantes, quer a nível do processo do treino (aquecimento físico e técnico, esquemas, multibolas), de fornecimento de feedback (positivo e negativo) e de correcções (gestos técnicos, movimentação) (cf. Quadro 5 e Anexo C2).

Quadro 4.

Síntese das observações realizadas em contexto de jogo.

Treinadores(as)	Manifestações de agrado	Manifestações de desagrado	Incumprimento das regras
Trein. F (M)	F	NF	NF
Trein. H (M)	F	N	N
Trein. B (H)	MF	NF	F
Trein. D (H)	MF	MF	F

Nota: MF (Muito frequente); F (Frequente); PF (Pouco frequente); NF (Nada frequente); N (Nunca)

Quadro 5.

Síntese das observações realizadas em contexto de treino.

Treinadores(as)	Feedback positivo	Feedback negativo	Correções
Trein. F (M) - 10 ³ (a)	MF	F	MF
Trein. J (M) - 10 ⁷	MF	NF	MF
Trein. B (H) - 10 ⁷	F	PF	MF
Trein. D (H) - 10 ⁷	MF	NF	MF

Nota: MF (Muito frequente); F (Frequente); PF (Pouco frequente); NF (Nada frequente); N (Nunca)

^(a) Foram seleccionados 10 minutos de cada gravação para analisar as intervenções dos treinadores(as). Em todos os casos este intervalo de tempo refere-se à etapa do treino “Esquemas”.

Confrontando os(as) treinadores(as) com os resultados das observações aqui expostos, estes não se demonstraram muito admirados, justificando que as diferentes atitudes e posturas estão mais relacionadas com a própria personalidade da pessoa do que propriamente com o género. Assim, apenas três mulheres apontaram pequenas especificidades das treinadoras, referindo que as mesmas têm mais paciência (1M⁴) e mais sensibilidade (2M). Não obstante, a Trein. G (M) afirmou que *“Algumas raparigas [treinadoras] são mais reservadas em mostrar e libertar as suas energias para fora... São mais direitinhas e menos manhosas”*.

Assim, depreende-se que tanto os homens como as mulheres não reconhecem grandes divergências entre treinadores(as) em função do género no exercício da sua atividade.

Perceção da atividade de trabalho de treinador(a). No que diz respeito à forma como os diferentes participantes se caracterizam enquanto treinadores(as), podemos constatar que todos se auto descrevem de uma forma semelhante, identificando-se com uma postura rigorosa e exigente. Também em relação às tarefas desempenhadas no dia-a-dia, verificamos que são transversais a todos os participantes, apesar de os(as) treinadores(as) que são os “principais” do clube também mencionarem tarefas mais burocráticas e de logística (3H;2M). De qualquer forma, é consensual que as tarefas que dão mais gosto fazer são coordenar os treinos e acompanhar os atletas nos jogos, sendo que apenas a Trein. I (M) mencionou preferir o trabalho de organização e logística. Esta tarefa, por sua

⁴Daqui em diante, cada número apresentado entre parêntesis após um indicador corresponde ao número de treinadores(as) que fizeram referência ao assunto em questão e a letra que lhe sucede representa o sexo do interveniente: “H – homem” e “M – mulher”.

vez, foi mencionada pela maioria dos(as) treinadores(as) como a que menos gosto lhes dá a realizar.

Concluindo, salvo raras exceções, nem nas observações efetuadas nem nas opiniões dos(as) treinadores(as) acerca das mesmas, existem diferenças muito visíveis entre homens e mulheres, quer a nível de postura e atitude no treino e no jogo, quer na forma como lidam com os atletas. Apenas nos percursos profissionais dos treinadores(as) constatamos algum contraste entre o protótipo do percurso dos homens com a grande diversidade de percursos das mulheres.

Questão de investigação b1. Quais as opiniões dos treinadores e treinadoras relativamente à igualdade de género no ténis de mesa em Portugal?

Questão de investigação b2. Quais as opiniões dos treinadores e treinadoras relativamente à igualdade de género no ténis de mesa em Portugal?

Apesar de ao longo de todas as entrevistas se conversar sobre assuntos que se relacionam intimamente com a (des)igualdade de género no ténis de mesa em Portugal, é importante analisarmos o ponto de vista dos treinadores quando confrontados com estas questões de uma forma mais direta. Nesse sentido, analisaremos as seguintes subcategorias 3.1. *(Des)igualdade de género no ténis de mesa*, 3.2. *(Des)igualdade de oportunidades*, 3.3. *(Des)igualdade de recompensas* e 3.4. *Discriminação percebida*.

Quando lhes foi questionado se, de uma maneira geral, consideravam que existia igualdade de género no ténis de mesa em Portugal, as respostas diferiram bastante entre si, o que se revela bastante interessante tendo em conta a pequena dimensão do meio em questão, que poderia potenciar opiniões muito semelhantes.

Posto isto, e analisando primeiro as treinadoras, apenas duas responderam prontamente à questão, concordando convictamente que não existe igualdade de género no ténis de mesa (Trein. F e G (M)). Para além destas treinadoras, há também um homem com a mesma opinião (Trein. C (H)), contrariamente a outros dois treinadores que consideram que existe igualdade de género (Trein. A e E (H)). Em suma, dois treinadores consideram existir igualdade de género, enquanto três treinadores(as) têm a ideia oposta. Os restantes treinadores não responderam de uma forma direta, afirmativa ou negativamente, tendo

conduzido a discussão para diferentes temas relacionados, os quais analisaremos de seguida.

(Des)igualdade de oportunidades. Das três mulheres que se posicionaram relativamente a este tema, constatamos que a Trein. H (M) considera haver igualdade de oportunidades para homens e mulheres, ao passo que as Trein. I e J (M) são da opinião contrária. No caso dos homens a situação inverte-se, dado que dois consideram haver igualdade de oportunidades (Trein. A e B (H)), enquanto um não concorda com essa posição (Trein. C (H)). Ou seja, as opiniões dividem-se pelos dois pólos, dado que, dos(as) seis treinadores(as), três eram da opinião que existe igualdade de oportunidades no ténis de mesa (2H;1M), enquanto outros três tinham a ideia contrária (1H;2M).

Dos treinadores que referiram haver igualdade de oportunidades, o Trein. A (H) salientou como possíveis argumentos para sustentar a sua opinião o facto de as competições estarem organizadas de forma igual para rapazes e raparigas e de não haver grande distinção ao nível do treino, ou seja, as raparigas treinarem com os rapazes. Os Trein. A e B (H) e a Trein. H (M) também enfatizam o facto de a FPTM apoiar de forma idêntica rapazes e raparigas (2H;1M), mesmo sabendo que “*o nível do masculino em Portugal é muito superior ao feminino no escalão de seniores*”. Contudo, em relação a este último ponto, os Trein. C (H) e a Trein. J (M) apontam exatamente o oposto, afirmando que a FPTM não investe de forma idêntica nos dois setores, privilegiando o masculino.

Outra razão pela qual alguns treinadores consideram não haver igualdade de oportunidades em função do género é ao nível da atribuição de recompensas, quer relativamente às remunerações (Trein. G (M)) como dos *prize-money* dos torneios (1H;1M). Os(as) dois treinadores(as) alegam que, apesar de reconhecerem que o número de inscrições nos torneios é muito superior no masculino, se um(a) atleta ganha é porque é o(a) melhor, independentemente de ter ganho a 4 ou a 20 adversários para vencer a competição (Trein. F (M)), aliado ao facto de que a atribuição igualitária dos prémios poderia motivar as raparigas a inscreverem-se (Trein. C (H)).

A Trein. I (M) também testemunha que se sentiu bastante injustiçada e que não lhe foi dada uma oportunidade aquando da sua candidatura a Presidente da FPTM e relata o episódio:

Trein. I (M). *“No ténis de mesa posso-te dizer que em 2012 quando me candidatei à Federação Portuguesa de Ténis de Mesa como presidente, a primeira reação de alguns presidentes das Associações foi “Está tudo tolo!”. Entretanto eu comecei a desistir da minha candidatura porque comecei a levar muitos “nãos” por ser mulher. Responde à tua pergunta? (risos).”*

No entanto, o Trein. A (H) tem uma opinião bastante diferente do resto dos(as) treinadores(as), pelo que vale a pena conhecê-la. Este treinador considera que a FPTM tem favorecido o setor feminino como uma política de discriminação positiva, contudo não lhe parece ser o caminho certo:

Trein. A (H). *“Há oportunidades que são dadas a treinadoras mulheres, precisamente porque são mulheres, independentemente da qualificação. Eu acho que há esse cuidado no ténis de mesa, há essa preocupação grande de integrar e criar programas que apoiem a participação da mulher aos mais altos níveis quer como dirigentes quer como treinadoras. Em alguns momentos até acho que o caminho está a ser errado. Pegávamos num desporto em que há quase só mulheres, eu não gostava de ser eleito para ser treinador dessa modalidade nas selecções nacionais, ou no meu clube, ou não sei quê, por que eu era homem, e porque as outras eram todas mulheres e eles já queriam ter ali um homem e então, pronto, ele não percebe muito de ginástica mas pronto, ele é homem e encaixa aqui... eu acho que este caminho é errado...”*

De uma forma mais resumida, podem encontrar-se no Quadro 6 as opiniões dos treinadores e treinadoras relativamente aos diferentes parâmetros, todos eles relacionados com a igualdade de género. Ou seja, todos os “sim”, em qualquer dimensão, remetem para a existência de igualdade de género, enquanto os “não” consideram não haver igualdade de género.

Quadro 6.

Sistematização da opinião dos(as) treinadores(as) em relação à igualdade de género.

	Treinadores		Treinadoras	
	Sim	Não	Sim	Não
Igualdade de género no geral	2	1	-	2
Igualdade de oportunidades	2	1	1	2
Igualdade de recompensas	-	1	-	1
Apoio da FPTM	2	1	1	1
Discriminação positiva a favor das mulheres	1	-	-	-

Assim, numa análise global, observamos que as treinadoras fazem apenas duas referências a favor da igualdade de género, contrastando com seis alusões à inexistência de igualdade de género. Por outro lado, os treinadores distribuem-se mais equitativamente entre o “sim” e o “não”, referindo por quatro vezes a inexistência de igualdade de género e seis vezes a perceção de igualdade no ténis de mesa em Portugal. Numa dessas referências

um treinador homem acrescenta até que considera que há um favorecimento das mulheres em relação aos homens no ténis de mesa em Portugal, como forma de discriminação positiva.

Estes resultados sugerem que as mulheres sentem mais a desigualdade de género, possivelmente por serem elas próprias as principais prejudicadas.

Discriminação percebida. Nesta dimensão, tentámos perceber se as mulheres treinadoras costumam sentir ou já se sentiram discriminadas em alguma situação por serem do sexo feminino e comparar com a perspetiva dos homens, averiguando se estes acham que as treinadoras são alvo de discriminação no ténis de mesa. Apesar de a Trein. K (M) nunca se ter sentido discriminada, quatro treinadoras identificam-se com essa situação, três enquanto treinadoras (3M) e uma enquanto jogadora (Trein. J (M)).

A Trein. F (M) relata uma situação que ilustra esta referência:

Trein. F (M). *“No início, quando eu entrei para a modalidade, tinha muito conhecimento, tinha informação. E, repara, estava à frente do Centro de Treinos do Porto e sistematicamente os treinadores dos clubes, e agora vou-te dizer com as palavras todas (...) sentiram-se ameaçados no seu conhecimento e sentiram que poderiam ser postos em causa pelos seus atletas através de uma mulher e isso custa-lhes muito engolir.”*

Das três treinadoras que abordaram o tema, duas (Trein. G e I (M)) admitem que já puseram em causa as suas competências pelo facto de serem mulheres. A Trein. I (M) reforça que os atletas mais velhos do seu clube não a respeitam enquanto treinadora, e menciona já o ter sentido também por um treinador de outro clube, aquando um jogo entre atletas das respetivas equipas. A Trein. H (M) contrapõe, afirmando que nunca sentiu que puseram em causa as suas competências, acrescentando que se pode dever ao facto de ser de origem chinesa e automaticamente lhe atribuem valor, isto é: *“Eles olham para mim e pensam logo que sei jogar”*.

A opinião de dois treinadores homens que abordaram esta questão é que as pessoas que estão inseridas neste meio – ténis de mesa – põem em causa, de facto, as competências das mulheres treinadoras (2H), sendo que o Trein. B (H) afirma que acha que as pessoas não vêem o mesmo profissionalismo numa mulher e num homem. Esta opinião vai ao encontro da opinião do Trein. C (M) que acha que nenhum clube confiaria numa mulher para liderar um projeto. Pelo contrário, o Trein. A (H) considera que: *“É um olhar saudável quando [os pais] percebem que na equipa técnica há homens e mulheres, não*

sinto essa discriminação pelo facto de acharem que um homem é mais competente do que uma mulher (...)”.

Concluindo, se por um lado os(as) treinadores(as) não apontaram grandes diferenças entre homens e mulheres treinadores(as), por outro, através da análise do seu discurso acerca da igualdade de género, podemos deduzir que as mulheres, na sua maioria, sentem alguma resistência em relação ao exercício da sua atividade como treinadoras. Ou seja, revelam a perceção de inexistência de igualdade de género, de oportunidades e de recompensas e ainda admitem sentir-se discriminadas. Para além disso, esta sensação é partilhada pelos treinadores homens, que consideram que os agentes da modalidade subvalorizam as capacidades das treinadoras.

Questão de investigação c1. Quais as opiniões dos treinadores e treinadoras relativamente à reduzida participação feminina no ténis de mesa em atletas?

Questão de investigação c2. Quais as opiniões dos treinadores e treinadoras relativamente à reduzida participação feminina no ténis de mesa em treinadoras e outros cargos de liderança?

De modo a responder adequadamente a estas duas questões de investigação, que se relacionam entre si, é importante recorrer às categorias de 2.1. *“Atletas no feminino”* e 2.2. *“Treinadoras no feminino”* – taxas de feminização e profissionalismo em ambos os casos.

No que toca à confrontação dos participantes com as taxas de feminização, tentámos compreender as suas possíveis explicações para que fosse tão reduzida – 17% no caso das atletas e 9% no caso das treinadoras.

No caso das atletas, pretendemos também conhecer melhor a opinião dos(as) treinadores(as) sobre o elevado número de desistências na adolescência. A taxa de desistências nesta fase, mais concretamente na passagem do escalão de juniores para seniores, é de 26,6% no desporto em geral, tal como foi referido anteriormente. Apesar de não termos dados relativamente a este fenómeno no ténis de mesa, procurámos perceber com o discurso dos participantes se também acontecia com frequência e concluímos que é uma questão bastante presente na modalidade.

Procurou ainda perceber-se quais os entraves ao profissionalismo percecionados pelos participantes.

Atletas no feminino.

Confrontação com a taxa de feminização. Para os participantes, os dois fatores que melhor explicam o facto de a taxa de feminização ser tão reduzida (17%) são a tradição, a sociedade e história do ténis de mesa (2H;2M), bem como a mentalidade das atletas raparigas (2H;2M).

Para além disso, a Trein. F (M) menciona que a forma como os regulamentos estão elaborados também pode contribuir para este fenómeno, uma vez que obriga a que os clubes tenham três raparigas para formar uma equipa, o que tem sido complicado em diversos clubes e que inclusive originou a que na época anterior 2014/2015 não se tivesse realizado o Campeonato Nacional de Equipas de Iniciados por falta de equipas inscritas.

Iniciando pelo indicador que inclui a tradição, sociedade e história do ténis de mesa, verificamos que o Trein. B (M) atribui a responsabilidade aos treinadores da modalidade, argumentando que inconscientemente afastam as raparigas da modalidade. Isto porque, como veremos mais à frente, a maioria dos treinadores prefere treinar com os rapazes e aponta bastantes dificuldades e pontos negativos em trabalhar com as raparigas.

Por outro lado, a Trein. I (M) alega que se pode dever a uma falha dos órgãos superiores que inclui muito pontualmente o ténis de mesa nos planos de atividades das aulas de Educação Física nas escolas, impedindo que as crianças tenham contacto com a modalidade. Nas suas palavras: *“Automaticamente dando na escola, mesmo na primária (...) eles entram na modalidade e acabam por pensar “ah eu até gosto de fazer isto” e pedem aos pais [para experimentar]. Ténis de mesa nem sequer contacto têm, por isso não vão pedir para experimentar porque não conhecem”*.

Já o Trein. A (M) considera que só poderá ser devido a uma lacuna social, uma vez que todo o processo é realizado de uma forma igualitária. Vejamos a sua reflexão:

Trein. A (H). *“O que é que nós no clube fazemos para atrair crianças para o ténis de mesa, fazemos alguma coisa diferente para os rapazes do que fazemos para as raparigas? Não. Fazemos em algum meio em que tem mais rapazes do que raparigas? Não. Temos treinadoras? Temos. Temos atletas de alto nível feminino? Temos. Elas participam nestas ações? Participam. E então por que é que entram mais rapazes do que raparigas? Não sei. Agora não tenho dúvida nenhuma que não é pelo que é mostrado às crianças, que não é por medidas discriminatórias do desporto, no caso particular do ténis de mesa, tenho a certeza também que não é por medidas discriminatórias regulamentares, depois a sociedade pode ter alguma influência? Pode. Se em Portugal praticam mais homens desporto do que mulheres por algum motivo será; a sociedade de alguma forma pode estar a condicionar essa participação feminina.”*

A Trein. F (M) recua até às origens do ténis de mesa em Portugal, considerando que continuamos muito ligados às nossas raízes masculinizadas e ainda não evoluímos no sentido de uma modalidade completamente igualitária por esse motivo. Como indica:

Trein. F (M). *“Agora vamos ver aqui, estou a pensar em Gaia, qual a tradição do ténis de mesa? Clubes de bairro, muito pequenos, quem é que jogava ténis de mesa nesses clubes? Eram os homens que iam lá beber uns copos, estou a falar ainda da altura que se fumava para cima das mesas de jogo. Quando é que começaram a existir clubes com cuidados especiais na receção de atletas, aos pequeninos, no acompanhamento, com essa estrutura? Há muito pouco tempo. Estas coisas demoram tempo e em termos históricos uma geração não é nada. A nossa história nasce de uma cultura baseada em colectividades muito pequenas, muito masculinizadas, muito lá em baixo na escala social, e para que se evolua no sentido da equidade... Onde é que a mulher ia...? Nem sequer o marido permitia, nem o pai permitia. Na minha geração era assim. Aliás, eu para praticar desporto tive que vencer muitas resistências da minha mãe.”*

De forma a compreendermos melhor os motivos relatados pelos(as) treinadores(as), observemos o Quadro 7.

Quadro 7.

Sistematização dos fatores explicativos para a baixa taxa de feminização de atletas, na opinião dos(as) treinadores(as)

Fatores explicativos para a baixa taxa de feminização de atletas	Treinadores (H)	Treinadoras (M)
Tradição	-	1
Sociedade	1	-
Regulamentos	-	1
Escola	-	1
Pais	-	1
Treinadores homens	1	-
Mentalidade das raparigas	2	2

Assim, verificamos que as mulheres consideram que existem razões de diferentes naturezas para a baixa taxa de feminização em atletas, tais como a tradição da modalidade, os regulamentos em vigor, as instituições de ensino (escola), os pais dos atletas, bem como a mentalidade das raparigas.

Todos estes motivos foram referidos apenas por mulheres, exceto a mentalidade das raparigas, que foi reforçado por mais dois treinadores homens. Estes, por sua vez, também atribuíram alguma responsabilidade aos treinadores homens e à sociedade em geral.

Fazendo um balanço das razões apontadas que podem explicar a baixa participação feminina em atletas de ténis de mesa, verificamos que o fator indicado mais frequentemente é a mentalidade das atletas raparigas (2H;2M), sugerindo que elas próprias são apontadas como o maior entrave à sua participação no ténis de mesa.

Desistências na adolescência. Uma grande preocupação do ténis de mesa português é a elevada taxa de desistências na adolescência. Sete dos treinadores (3H;4M) comentaram este fenómeno como se tratasse da ordem natural dos acontecimentos. Assim, os sete (3H;4M) consideram que os estudos representam a maior causa de abandono da prática feminina na fase de transição para a universidade.

A opinião do Trein. E (H) expressa bem a visão geral dos treinadores nesta temática:

Trein. E (M). *“Aos 18 anos, principalmente quando entram na universidade, há rapazes que ainda continuam a jogar nos clubes ou nas universidades (...). As raparigas é diferente, porque dedicam-se mais aos estudos (...) depois de elas entrarem, elas são muito mais determinadas, são raros os casos em que depois de entrarem para a universidade se dedicam ao ténis de mesa. Só mesmo aquelas que já são internacionais e que provavelmente têm esperança de continuar dentro da selecção”.*

Profissionalismo enquanto atleta de ténis de mesa. Esta problemática das desistências nesta fase de transição está logicamente relacionada com outro tema – o profissionalismo enquanto atleta feminino de ténis de mesa. Dos treinadores que desenvolveram este tópico, verificamos que dois (1H;1M) referiram que o profissionalismo, mesmo nas raparigas, já não é uma utopia e que o ténis de mesa internacional está muito desenvolvido no setor feminino. No entanto, acreditam que as raparigas portuguesas nem sequer põem essa hipótese (1H;2M), uma vez que *“podem até continuar a jogar em seniores para ter uma fonte de receita, mas nunca como uma profissão”* (Trein. C (H)). A razão pela qual eles consideram que as raparigas não pensam em ser profissionais é porque *“as raparigas normalmente querem tudo mais seguro, não querem arriscar tanto (...) querem ir para a universidade e arranjar trabalho”* (Trein. H (M)).

De facto, percebemos que este dado põe em causa o profissionalismo enquanto atletas femininos mas também a atividade de treinadora, que abordaremos de seguida, uma vez que não existe grande continuidade dos percursos a partir de seniores. Tal como o Trein. B (H) constata: *“Eu acho que esses números [taxa de feminização de treinadoras] se reflectem no seguinte... As jogadoras que permanecem e não desistem do ténis de mesa acabam por ficar para treinadoras... Mas como normalmente chegam a seniores e acabam por desistir...”*. Não obstante, seis dos treinadores (3H;3M) concordam que se houvesse referências nacionais de atletas femininos que tivessem tomado a decisão de se tornarem atletas profissionais e tivessem até emigrado (como

temos quatro exemplos no masculino), poderia ser uma grande ajuda para o ténis de mesa feminino em Portugal.

A Trein. F (M) dá-nos a sua perspectiva geral:

Trein. F (M). *“Quem quiser pensar em profissionalismo já não pensa que é uma utopia, mas ainda não lidei com nenhuma [rapariga] que chegasse ao pé de mim e dissesse “eu quero ser profissional de ténis de mesa”. Não sei se é porque de facto a rapariga quer fazer outra coisa, se é porque elas próprias sentem isso ainda como uma utopia, estamos assim num estado de coisas muito indefinido. A referência que existe são rapazes, mas não obsta a que a rapariga pense o mesmo [que também podem conseguir]. Agora, se calhar as próprias raparigas não o sentem assim, não é?”*

Não obstante, e como forma de conclusão deste tema, depreendemos que, tal como várias investigações indicam, as raparigas adolescentes consideram que praticar desporto pode prejudicar a sua imagem ou a sua popularidade, pelo que o seu interesse pelo desporto começa a diminuir aos poucos, deixando de fazer parte das suas prioridades (Kremer et al., 2003). Neste sentido, e corroborando a ideia exposta anteriormente por Cohen (1993), este fenómeno pode estar relacionado com a fraca influência dos diferentes agentes de socialização para a prática desportiva feminina. No presente estudo, os(as) treinadores(as) assumem também essa postura, não demonstrando muita motivação para intervir, associando as atitudes das raparigas como reflexos naturais de características intrínsecas ao género.

Treinadoras no feminino. Quando confrontados com a taxa de feminização de treinadoras no ténis de mesa português (9%), nem os treinadores nem as treinadoras se demonstraram muito admirados, o que reforça a ideia de que existem poucas treinadoras na modalidade. As causas atribuídas a este fenómeno são de diversas naturezas. De todas, aquela a que foi dado mais ênfase é a dificuldade de conciliação com outras tarefas.

Neste ponto, observamos que três das treinadoras declaram que é muito difícil uma mulher ser treinadora devido ao papel que lhe é atribuído socialmente. Assim, tal como a Trein. G (M) afirma: *“Não é fácil uma mulher dar treinos porque as mulheres têm obrigações em casa, quando são mães ainda mais difícil, pois as mulheres têm um papel mais ativo na educação do filho.”*. Paralelamente, o seguinte excerto da Trein. K (M) demonstra fielmente a forma como as mulheres do estudo encaram este fenómeno: *“Uma mulher tem responsabilidades em casa que por norma o homem não tem. O homem vai dar treino até às 8h ou 8h30 e chega a casa e tem o jantar pronto. E nós*

temos o treino até às 8h30 e chegamos a casa e ainda temos que ir fazer o jantar (...) A mulher não tem tanta disponibilidade como o homem”.

Ou seja, pelo que se verificou, as mulheres aceitam o papel social que lhes é atribuído e agem de acordo com ele, sem o pôr em causa e sem o tentar desafiar. Para a sua maioria, é um dado adquirido que determinadas tarefas são da sua responsabilidade, assumindo aquilo que consideram corresponder à sua condição de mulher na conceção da sociedade. Tal como a Trein. F (M) refere: *“A mulher tem um lugar muito importante na família, pronto, é assim historicamente e reverter as coisas... pelo menos no nosso país é muito difícil.”*. Assim, as treinadoras não se expressaram em relação à mudança cultural que é necessária para transformar as relações de género no desporto e na sociedade (Birrell, & Theberge, 1994, cit in Norman, 2012).

No entanto, o Trein. A (H) assume uma perspetiva distinta, acreditando que daqui a uns anos já não se verificará tal divisão de tarefas: *“Acho que quando esta geração que tem hoje quatro ou cinco anos, quando tiver trinta anos, acho que essa questão já não se coloca... se quem faz o jantar é o homem ou a mulher, quem cuida dos filhos... (...) acho que isto se vai esbatendo e com o tempo vai desaparecer com naturalidade”*.

Tal como quando debatíamos as questões das atletas no feminino, também aqui os(as) treinadores(as) consideram que a sociedade exerce uma grande influência no facto de a taxa de feminização ser tão reduzida nas treinadoras (2H;3M). Nas palavras do Trein. D (H): *“(...) existem razões culturais que ajudam que seja assim. Portugal, como qualquer país latino, é extremamente machista e preconceituoso. Até que alguma mulher vingue enquanto treinadora de um clube importante, será difícil que as coisas se alterem”*. No entanto, como veremos mais à frente, por vezes essas oportunidades parecem estar restringidas ao sexo masculino, tal como a Trein. I (M) afirma: *“É só uma questão dos próprios clubes terem cabeça e pensar que uma treinadora pode ser tão boa como um treinador. (...) Mas mesmo na mente dos dirigentes dos clubes isso é uma coisa que nem lhes passa pela cabeça”*.

Contudo, de acordo com os participantes, não é só a comunidade mesa tenista que “fecha as portas” às mulheres, reforçando ainda que a influência dos padrões culturais é de tal forma significativa que as próprias crianças criam resistências a ter uma mulher como treinadora (1H;2M).

No que diz respeito à perspectiva de profissionalismo enquanto treinadora, convém referir previamente que, em Portugal, não existem mais do que duas treinadoras profissionais, destoando face aos mais de 15 treinadores profissionais. Apesar de não existirem dados exatos relativos aos treinadores profissionais, todos os participantes estimaram números muito aproximados aos referidos anteriormente.

As três informações obtidas em relação a este aspeto complementam-se entre si, uma vez que, no seguimento do que o Trein. A (H) e Trein. E (H) revelam, que o ténis de mesa português não tem uma estrutura sólida para ter treinadores profissionais e, consequentemente, a decisão de se tornarem profissionais não é muito racional, o Trein. D (H) acredita que *“as mulheres são mais pragmáticas e não ficam agarradas a uma paixão que financeiramente não compensa”*, ao contrário dos homens. Também neste sentido, a Trein. J (M) refere que *“A nível feminino é impensável viveres do ténis de mesa, esta é a realidade tanto para atletas como treinadoras, porque se eu não consigo viver do ténis de mesa enquanto jogadora, nunca me poderia formar ou viver como treinadora”*.

Não obstante, três dos treinadores (3H) apontaram possíveis entraves à profissionalização das mulheres treinadoras. Tal como já foi referido, o papel social da mulher torna a ser considerado um impeditivo à sua ascensão – Trein. D e E (H) - bem como estereótipos sociais e culturais. O Trein. C (H) afirma que:

Trein. C (H). *“Acho que mesmo os clubes em si também não têm muita confiança para pôr uma mulher a liderar um projeto... Se calhar em segundo plano ou numa equipa feminina pode ter essa oportunidade, mas como treinadora principal não estou a ver nenhum clube a fazer essa aposta.”*

Tal como foi analisado a nível de atletas, também procuramos sistematizar as opiniões dos(as) treinadores(as) relativamente às razões que limitam a participação das treinadoras na modalidade, podendo observar-se os resultados no Quadro 8.

Quadro 8.

Sistematização dos fatores explicativos para a baixa taxa de feminização de treinadoras, na opinião dos(as) treinadores(as)

Fatores explicativos para a baixa taxa de feminização de treinadoras	Treinadores (H)	Treinadoras (M)
Sociedade/Cultura/Preconceito	1	2
Preconceito das crianças	1	1
Preconceito dos clubes	1	-
Mentalidade das mulheres	-	1
Mulheres agem de acordo com o estereótipo	1	-
Trabalho	-	1
Conciliação familiar/doméstica	1	3

O que mais se destaca neste quadro é, de facto, a incidência no fator da conciliação familiar e doméstica por parte das mulheres, fazendo três referências a este ponto. As mulheres atribuíram mais responsabilidade às questões culturais e sociais, mas também mencionaram que o trabalho, o preconceito das crianças e a própria mentalidade das mulheres também constituem alguns dos entraves à sua participação. Assim, mais uma vez, as próprias treinadoras são consideradas, pela voz de uma mulher, as principais responsáveis pela sua fraca representação na modalidade.

Por seu turno, os homens também apontaram a sociedade, o preconceito das crianças e a conciliação familiar e doméstica como fatores explicativos para a baixa taxa de feminização de treinadoras. Contudo, acrescentaram possíveis motivos para o mesmo fenómeno, como o preconceito dos clubes (treinadores e dirigentes) e o facto de as mulheres agirem de acordo com o estereótipo que lhes é associado, não ponderando a hipótese de se tornarem treinadoras.

Através da análise destas questões, podemos concluir que os estereótipos anteriormente referidos como potenciadores da desigualdade de género e limitativos à atividade de trabalho das treinadoras, se refletem agora no discurso das próprias treinadoras, quando justificam a fraca representação das mulheres na modalidade.

Questão de investigação d1. De que forma os treinadores e treinadoras gerem e conciliam a sua atividade de treinadores(as) com a vida profissional (se for o caso), familiar, doméstica e pessoal?

Com base na subcategoria 1.5. “*Conciliação com outras Tarefas*”, que se divide no campo profissional, doméstico, parental e pessoal, analisaremos como os treinadores(as) gerem a sua atividade com as outras esferas da vida.

De uma forma geral, quando deparados com a questão em causa – “Como fazem a gestão da conciliação entre serem treinadores e as outras esferas da vida?” – as respostas dos participantes diferem substancialmente. Verificou-se que, enquanto as mulheres automaticamente relacionavam com a gestão profissional, familiar e pessoal, os homens tendiam a generalizar e a fazer comentários que se referem ao cansaço acumulado (Trein. B (H)), ao comprometimento da “vida social” (Trein. A (H)) e à necessidade de uma capacidade de organização extrema (Trein. D (H)), tendo um dos treinadores admitido que não é difícil gerir porque está a fazer o que gosta (Trein. E (H)). Por outro lado, as

mulheres especificam mais detalhadamente os diferentes ramos em que se sentem afetadas, os quais analisaremos separadamente de seguida.

Conciliação profissional. Antes de mais, recordemos que todos os treinadores homens são profissionais e, portanto, a atividade de treinador é a sua única ocupação, excetuando um treinador que tem um cargo na Câmara Municipal relacionado com o desporto (Trein. D (H)). Mesmo os que continuam a sua carreira de jogadores, a atividade de treinador é a sua prioridade. No caso das mulheres, contrariamente ao que acontece com os treinadores homens, apenas uma é treinadora profissional (Trein. G (M)) e outra é semiprofissional (Trein. H (M)), pois apesar de ser treinadora, continua a jogar a um nível de alta competição.

Assim, nenhum treinador se pronunciou sobre a sua experiência de dupla atividade e apenas duas treinadoras se posicionaram quanto à dificuldade em conciliar ambas as atividades, tendo a Trein. F (M) referido que *“A profissão complicou-se muito e o mundo do trabalho torna as coisas cada vez mais difíceis”*, assim como a Trein. K (M) apontou que *“Não dá para gerir, é a correr, é muito difícil”*.

No entanto, é importante esclarecer que as treinadoras abordadas que conjugam duas atividades atribuem clara prioridade à outra profissão, despendendo pouco tempo no ténis de mesa quando comparadas com os treinadores profissionais, daí poderem não sentir tanta dificuldade de conciliação como seria expectável. Enquanto os treinadores homens referem trabalhar todos os dias (fins-de-semana incluídos) no mínimo duas horas, apesar de a maioria trabalhar mais que 4 horas por dias, as mulheres afirmam dar treino “quando têm disponibilidade”, exceto as Trein. G e K (M) que têm horário fixo. Este dado também demonstra as diferenças entre mulheres e homens, na forma como encaram e vivem o ténis de mesa.

Quando abordamos este assunto, é importante recordarmos que “a atividade de trabalho é também aquilo que não se faz” (Santos, 2006) e portanto resta sempre a dúvida do que constitui a “causa” e a “consequência” deste fenómeno. Ou seja, se as mulheres não dão mais vezes treino porque não conseguem conciliar tudo e, portanto, atribuem mais importância ao seu trabalho, ou se dão mais importância ao seu trabalho porque não estão mesmo interessadas em encarar a atividade de treinadora com mais seriedade.

Conciliação com a vida familiar. No que concerne à esfera familiar, observamos que a Trein. F (M) se foca bastante na dificuldade de conciliação com os filhos, recordando a fase em que os seus filhos eram pequenos como bastante desgastante do ponto de vista físico e psicológico. A Trein. I (M), que tem três filhos (um deles com 6 anos) refere que se sente forçada a sair mais cedo dos treinos porque tem que ir para casa cozinhar e tratar dos filhos, já que nunca teve apoio nessa área. Apenas mais uma treinadora do estudo é mãe – Trein. H (M) - contudo esta refere não sentir dificuldade na gestão, uma vez que o seu filho é atleta de ténis de mesa e o seu marido é treinador de ténis de mesa, todos no mesmo clube, o que facilita significativamente esta situação potencialmente complicada.

De seguida, poderá ler-se um dos comentários que a Trein. F (M) fez relativos a esta etapa da sua vida:

Trein. F (M). *“Quando os meus filhos eram mais novos era muito difícil de conciliar, eu canso-me só de pensar. A maneira mais fácil de a gente conciliar uma vida destas é os filhos praticarem a modalidade, mas (...)um optou por fazer uma coisa diferente e obrigou-me a desdobrar. (...) era jovem, tinha muita energia, andava para trás e para a frente o dia todo, tinha pessoas que me ajudavam, portanto, organizava (...) Deves imaginar, era uma preocupação, estou a dar treino, mas o meu filho (...) está na paragem do autocarro. (...) Portanto, é uma vida, mesmo do ponto de vista psicológico, bastante desgastante.”*

Relativamente aos treinadores homens, apesar de três deles serem pais, apenas o Trein. C (H) se pronunciou face aos filhos, afirmando que, logicamente, lhe “rouba muito tempo”, ainda que não tenha referido nenhuma dificuldade acrescida.

Assim como na conciliação com os filhos, também relativamente às tarefas domésticas e à relação conjugal, apenas a Trein. G (M), para além da Trein. I (M) mencionada no parágrafo anterior, relembra os tempos no seu anterior clube como muito desgastantes e condicionantes da sua vida pessoal. Em relação ao grupo de treinadores do sexo masculino, não foi registada nenhuma referência a este tópico.

A Trein. G (M) confessou o seguinte:

Trein. G (M). *“Não foi fácil antes do casamento, na minha fase de jovem adulta e de namoro, pois chegava tarde a casa (21h45) e muitos fins-de-semana a trabalhar o dia todo. Atualmente(...) tenho conseguido conciliar as tarefas domésticas pois tenho algumas manhãs livres e não chego tão tarde, 20h15 já estou em casa. Se ainda estivesse a trabalhar na Madeira acho que seria quase impossível conciliar o treino com a vida de casada.”*

Estes resultados vão de encontro com os obtidos no estudo de Almeida e Cruz (2010), uma vez que, mesmo as treinadoras que conciliam a sua atividade com outra

profissão, não deixam de realizar a quase totalidade de tarefas relativas à casa e à família. Não obstante, esta sobrecarga de tarefas parece constituir um impeditivo à prática mais assídua e comprometida da atividade de treinadora.

Na resposta à questão de investigação c1 já se foi percebendo que, apesar de as mulheres treinadoras considerarem que não existe igualdade de género, elas próprias reproduzem esses estereótipos no seu discurso quando confrontadas com as reduzidas taxas de feminização. No entanto, é quando se referem à própria atividade de trabalho que se torna evidente que, apesar de anteriormente terem censurado o estigma que lhes está associado, agem em conformidade com eles.

Questão de investigação e1. Quais as diferenças entre as preferências de trabalho (escalões e sexo dos atletas) entre treinadores e treinadoras?

Questão de investigação e2. Quais as diferenças de opinião entre treinadores e treinadoras sobre as particularidades de trabalhar com atletas de diferentes escalões e sexos?

De forma a responder a estas duas questões, que estão interligadas, recorreremos às subcategorias do sistema de categorias relacionadas com as 1.2. *Preferências de Trabalho* relativamente à idade/escalões (mais velhos e mais novos) e ao sexo (feminino/masculino).

Idade. Verificámos que três dos(as) treinadores(as) (1H;2M) declaram explicitamente que preferem trabalhar com os mais novos, assim como outros três (2H;1M) afirmam preferir trabalhar com os mais velhos. A Trein. I (M) explica que prefere trabalhar com os mais novos porque: *“Os cadetes já têm muitas manias e como eles sabem que eu nunca fui jogadora, olham para mim do género «tu não percebes nada disto»”*. Não obstante, os outros treinadores não mostraram a sua preferência mas referiram particularidades de trabalhar com atletas mais novos e mais velhos, as quais são expostas de seguida:

Trein. B (H). *“Eu gosto de trabalhar com os atletas mais novos que sabem pouco, e que sabem que sabem pouco, e com os atletas mais velhos que sabem muito. Porque os mais novos que sabem pouco querem sempre mais, querem sempre aprender mais. E com os mais velhos que sabem muito porque eles sabem que jogam bem e que podem ir ainda mais longe com as suas capacidades e então dedicam-se ali ao máximo.”*

Trein. F (M). *“Eu gosto muito do treino com os novinhos, de treinar o aperfeiçoamento técnico, de inculcar-lhes as ideias base do ténis de mesa, de ritmo, de movimentação constante e tudo isso. [Treinar] com estes mais velhos é mais desafiante, ou seja, a técnica está mais ou menos estabelecida, o que a gente tem é que rentabilizar um bocadinho certos aspectos. (...) o trabalho é da minúcia, é mais difícil porque é o trabalho quase que escondido, que ninguém percebe.”*

Sexo. No que diz respeito ao sexo (feminino/masculino), reparamos que apenas três treinadoras (3M) admitem preferir trabalhar com raparigas, contrapondo com cinco (3H;2M) que preferem trabalhar com rapazes. A Trein. I (M) foi a que respondeu mais convictamente que prefere as raparigas, uma vez que: *“Os rapazes normalmente têm aquela coisa de «ai és mulher, não percebes nada disto». Mesmo em pequeninos já fazem isso, já se nota na cara deles. Ficam mais contrariados por treinar com uma mulher, uma mulher a dar-me ordens, uma mulher a dizer que eu tenho que fazer isto e aquilo.”*. Isto vai ao encontro com o resultado do estudo apresentado no Capítulo I, que verificou que as mulheres treinadoras frequentemente têm dificuldades em impor autoridade e respeito quando treinam rapazes (Messner, & Sabo, 1990).

Ou seja, tal como a Trein. F (M), que só treina atletas masculinos, admitiu: *“Por vezes dá-me vontade de ser homem. (...) Dá-me vontade de “Se fosse homem pegava-lhe pelo pescoço e encostava-o...”*. Nesse aspeto é verdade, a gente tem que ir mais pela persuasão”. Esta declaração insere-se num registo autoritário e, por conseguinte, tipicamente masculino. Assim, demonstra que as mulheres, para não fugirem ao seu padrão socialmente construído, recorrem a estratégias alternativas, ainda que a sua vontade seja agir de forma “masculina”. Ou seja, como já vimos anteriormente, a presença da mulher em atividades tipicamente masculinas requer exigências adicionais (Cunha, Nogueira, & Lacomblez, 2014), fazendo com que se sintam forçadas a encontrar as suas próprias estratégias de adaptação e regulação.

Assim, é possível fazer a ponte para o uso das renormatizações, referido no Capítulo I, que consistem na constante adaptação às situações, tentando encontrar um equilíbrio através do debate de normas e valores, tornando única e singular cada experiência de trabalho (Durrive, & Schwartz, 2008).

Para além disso, é mais ou menos consensual que é mais difícil treinar as raparigas (2H;5M), porque são mais distraídas e preocupadas com outras coisas (1H;1M), levam tudo demasiado *soft* e têm pouca vontade (1H;1M) e são mais temperamentais e sensíveis (2M). Como pontos positivos apontados às raparigas, os participantes referiram que

algumas raparigas têm uma garra diferente dos rapazes (1H), que têm mais disciplina e responsabilidade (1H;1M) e que se acaba por criar um laço mais afectivo (1M). Por sua vez, os(as) treinadores(as) consideram ser mais fácil treinar os rapazes (1H;2M), porque levam o desporto mais a sério e demonstram vontade de aprender (1H;1M), têm mais aptidão (1H) e são mais esprevidados e regulas (1M). De referir que duas das treinadoras, apesar de considerarem ser mais difícil trabalhar com raparigas, preferem treinar com elas precisamente pelo desafio ser maior.

A seguinte verbalização ilustra a opinião da maior parte dos(as) treinadores(as), tanto homens como mulheres:

Trein. I (M). *“Porque os homens/rapazes são sempre mais esprevidados mais extrovertidos... Normalmente os regulas querem sempre mais, sempre mais e é isso que eu gosto. Querem estar sempre um passo à frente, querem aprender isto e aquilo que viram. E isso é que me dá gosto. Só se apanhasse raparigas regulas é que talvez fosse um bom desafio para mim. O mau comportamento a mim não me incomoda, incomoda-me a falta de vontade, e isso acontece muito com as raparigas.”*

Nas observações efectuadas, dos quatro treinos, apenas num dos grupos de trabalho estava inserida uma rapariga. Não obstante, recordamos que, nesse treino (cf. Anexo C2 – Trein. B), a atleta do sexo feminino esteve de castigo devido à sua atitude pouco comprometida com o treino, o que parece ilustrar aquilo a que o seu treinador se referiu em relação às características das atletas raparigas (Trein. B (H)).

Nos desportos individuais, apesar de a diferença não ser tão significativa como nos desportos coletivos, 37% das treinadoras estão no escalão da formação, apenas 4% nos escalões seniores e 54% em ambos os escalões (Almeida, & Cruz, 2010). Assim, as participantes do estudo poderão ter uma maior intervenção nos escalões de formação e do sexo feminino, ainda que com motivações distintas. Uma porque preferem enquadrar escalões de formação, outras porque assumem a responsabilidade de investimento nos escalões femininos, e algumas não conseguem, ou não podem, ultrapassar a segregação sexista de acesso a postos de maior responsabilidade e visibilidade (ibid.).

Em jeito de conclusão deste ponto, verificamos que a atividade de treinadora se dirige mais aos escalões de formação e aos escalões femininos, espaços de menor visibilidade e menor prestígio, reconhecimento e valorização social (Almeida & Cruz, 2010). Tal como a Trein. F (M) nos confidenciou, quando começou a ser treinadora das

seleções nacionais, foi convidada a acompanhar a equipa feminina porque *“É uma mulher, vai para o feminino”*.

Desta forma, podemos concluir que os estereótipos referidos anteriormente como barreiras ou entraves à participação feminina, são agora reproduzidos na primeira pessoa pelos mesmos(as) treinadores(as), o que se torna ainda mais inesperado no caso das mulheres.

Capítulo IV. Reflexões finais

De uma forma geral, podemos concluir que a realização deste estudo permitiu compreender diferentes causas que limitam a participação plena das mulheres no desporto, em específico no ténis de mesa. Os resultados obtidos foram maioritariamente de encontro com o esperado tendo em conta a revisão da literatura, uma vez que apontam o preconceito como a raiz do problema. Isto é, se analisarmos com atenção o Capítulo III, referente aos resultados e discussão do estudo, verificamos que a influência dos estereótipos e preconceitos da sociedade é transversal a todas as questões relacionadas com a participação feminina no ténis de mesa, quer ao nível de atletas como de treinadoras.

Tal como fomos mencionando ao longo do Capítulo I, o desporto é um meio definido como masculino devido a envolver competição, o que entra em conflito com as características associadas ao modelo feminino. Estas representações sociais têm contribuído para a produção e reforço das assimetrias entre mulheres e homens (Almeida & Cruz, 2010). Assim, a subrepresentação das mulheres em posições de liderança no desporto sugere que a hegemonia masculina reflete-se em efeitos discriminatórios no tratamento, no acesso e na representação das mulheres no desporto (Walker, & Bopp, 2011).

Neste sentido, os resultados obtidos sugerem que os(as) treinadores(as) não reconhecem diferenças a nível de competências, de atitudes e de desempenho entre treinadores e treinadoras. Para além disso, a análise das observações corrobora esta ideia, não demonstrando diferenças muito visíveis entre treinadores e treinadoras.

Além do supradito, os(as) treinadores(as) consideram que, aparentemente, não existem orientações regulamentares no ténis de mesa que privilegiam os homens em detrimento das mulheres. Contudo, foi consensual que esta uniformidade não se reflete proporcionalmente nas oportunidades providas ao exercício da atividade das treinadoras, originando desigualdades de género a nível de tratamento, de acesso à modalidade e de atribuição de recompensas. Assim, estas desigualdades percebidas pelos participantes foram associadas, na sua maioria, aos estereótipos vinculados na sociedade.

Desta forma, deduz-se que, tal como referimos anteriormente em relação ao contexto de trabalho, “são os fatores históricos, alimentados por estruturas de poder” (Silva, 1983, p.21) que despoletam a desigualdade de género.

Como pudemos constatar, este estigma é, segundo os participantes, reproduzido pela FPTM, pelos clubes, pelos dirigentes, pelos(as) outros(as) treinadores(as), pelos atletas, pelos pais dos atletas, pelos treinadores do estudo, mas também pelas próprias treinadoras que participaram no estudo. Ou seja, os(as) treinadores(as) consideram que as treinadoras são alvo de discriminação por parte de vários agentes da modalidade, que subvalorizam os seus conhecimentos, competências e capacidades, impedindo a sua plena participação.

Desta forma, compreendemos que predominam algumas barreiras – umas mais evidentes e outras mais subtis – quer à entrada de treinadoras no mercado de trabalho, quer no que diz respeito à sua profissionalização. No entanto, de acordo com os resultados obtidos, verificamos que as próprias mulheres obedecem de uma forma bastante rigorosa às expectativas sociais, ainda que isso prejudique ou condicione a sua atividade de treinadora.

De facto, existe uma grande disparidade na facilidade/dificuldade que os(as) treinadores(as) sentem em conciliar a atividade de treinador(a) com as restantes esferas da vida. Este foi, na verdade, o único ponto em que as opiniões dos participantes divergiram significativamente em função do género, sendo que para as mulheres este fator constitui visivelmente um grande desafio e uma fonte de preocupação, ao passo que os homens não demonstraram dificuldades nessa gestão. Ao fazê-lo, as mulheres estão a agir em conformidade com as disposições que lhes foram culturalmente incutidas (Almeida, & Cruz, 2010) e a criar uma barreira à sua própria atividade.

Outra situação em que ficou evidente a representação dos estereótipos de género por parte das treinadoras foi na abordagem das preferências de treino dos participantes. Neste parâmetro, tanto os treinadores como as treinadoras revelaram aspetos negativos em trabalhar com as atletas raparigas e, conseqüentemente, a sua preferência pelo treino com os rapazes. Contudo, o facto de as próprias mulheres afirmarem preferir treinar com os rapazes devido à falta de vontade e interesse das raparigas pelo desporto, contraria as suas reivindicações com vista à valorização das mulheres.

Além disso, uma vez que a maioria dos treinadores são homens e valorizam o trabalho com rapazes (em detrimento do trabalho com raparigas), ainda que inconscientemente, esta preferência pode levar ao aumento do número de desistências no feminino, afastando as raparigas da modalidade. Tendo em conta o risco que pode constituir, penso que seria pertinente alertar todos os agentes da modalidade para esta

questão, esclarecendo que a razão pela qual as raparigas não demonstram tanta vontade, persistência e seriedade no desporto pode dever-se à orientação masculina da modalidade.

Assim, emerge a necessidade de redirecionar os métodos, procedimentos e regras vigentes no ténis de mesa no sentido de cativar e atrair mais raparigas, fomentando o seu compromisso com a modalidade. Recordemos que, tal como abordamos no Cap.I, o desporto é naturalmente *genderizado* e seria importante mobilizar esforços para o tornar mais inclusivo (Kidd, 2013).

Concluindo a linha de raciocínio, as treinadoras, apesar de apontarem diversos entraves e barreiras ao exercício da sua atividade, alimentam-nos e reforçam-nos, assumindo as representações sociais que lhes são associadas. Neste estudo, este fenómeno é evidente através da apropriação do papel tradicional da mulher por parte das treinadoras, que acabam por se tornar sujeitos e agentes do estereótipo.

Neste sentido, as mulheres deparam-se com o desafio de redefinir a cultura opressiva do desporto, em vez de apenas sobreviverem a ela. Esta mudança envolve a contestação e a transformação cultural do desporto que se define como sexista, elitista e discriminatória (Norman, 2012).

Para estudos futuros seria interessante averiguar as perspetivas das atuais atletas (raparigas) de ténis de mesa, analisando as suas intenções para o futuro, enquanto jogadoras, mas também em relação à possibilidade de se tornarem treinadoras. Paralelamente, propõem-se o envolvimento do sexo masculino para comparação de ambas as perspetivas.

De forma a obtermos uma visão mais ampla, a extensão do estudo aqui exposto a outros países seria uma missão ambiciosa, mas que poderia contribuir para a compreensão das diferenças entre países. Os resultados encontrados, idealmente serviriam como ponte para refletir acerca das medidas em vigor no domínio internacional desta modalidade, cuja replicação seria útil para o contexto português. Não obstante, a nível nacional também se poderia revelar curioso analisar a situação das treinadoras nos diversos desportos, de forma a criar um projeto conjunto de desenvolvimento do desporto feminino português.

Com base numa investigação levada a cabo por Parkhouse e Williams (1986), que concluiu que as atletas de basquetebol do sexo feminino preferem ser treinadas por treinadores do sexo masculino, talvez fosse interessante estudar a perceção das atletas portuguesas de ténis de mesa. Os autores Sisley, Weiss e Ebbeck (1990, cit in Pastore, 1991) sugerem que estes resultados surgem devido também aos estereótipos das atletas do

sexo feminino, o que pode levar a que se sintam desmotivadas e desencorajadas a se tornarem treinadoras, o que vai originar um ciclo vicioso.

Neste ponto, e considerando a investigação um veículo de suporte para a prática, torna-se premente abrir um parêntesis para referir algumas medidas que poderiam ser implementadas no terreno para aumentar a participação feminina no ténis de mesa e sensibilizar a comunidade mesa tenista para esta temática, apresentando os principais resultados deste estudo como ponto de partida. Neste sentido, seria benéfico criar um grupo de treinadoras para partilha de experiências e preocupações, bem como estratégias de adaptação a uma atividade tipicamente masculina. Segundo os resultados deste estudo, o estereótipo de mulher enraizado na sociedade reflete-se no discurso da maioria das participantes, pelo que, simultaneamente, se sugere que se analise e tome consciência das opções que acabam por ser assumidas e as justificações encontradas para essas decisões.

Após a intervenção com as treinadoras, urge o interesse em potenciar a sua experiência e conhecimento como uma referência para as camadas mais jovens, envolvendo desde cedo as atletas em debates e conferências sobre as questões de género no desporto. Uma outra medida seria o empoderamento das mulheres treinadoras, quer através de formação específica, quer a partir de incentivos à sua participação. Por exemplo, ainda que saibamos que a nível europeu estas diferenças estão mais esbatidas, a European Table Tennis Federation (ETTU) é sensível a estas questões, tendo desenvolvido um projeto direcionado para as mulheres treinadoras (e. g. ETTU Development Programme – “*The ETTU is also keen to increase the number of female coaches in Europe and therefore encourage the participation of female coaches.*”⁵), levando a cabo seminários de participação exclusivamente feminina, de maneira a que os homens não ocupem os seus lugares; e incentivando as diferentes Federações nacionais a fazer um investimento nas treinadoras, convocando-as para as provas e estágios nacionais e internacionais.

Uma das estratégias sugeridas no estudo de Norman (2012) prende-se com o objetivo de fazer chegar às entidades responsáveis a luta contra a carência de oportunidades das mulheres. Por exemplo, considerando a situação de um homem e uma mulher com qualificações e competências semelhantes, esta iniciativa alimenta a

⁵ Informação extraída no endereço: <http://www.ettu.org/en/>, consultado em 28.09.2015.

importância de optar pela treinadora em detrimento do treinador, no sentido de lhes dar idêntica oportunidade de construírem o seu conhecimento, experiência e confiança.

Não obstante, a realização deste estudo parece ter constituído um pequeno passo para a sensibilização dos treinadores(as) de ténis de mesa. A decisão de envolver os homens treinadores no estudo revelou-se bastante positiva, pois além da riqueza dos resultados obtidos, que nos oferece a visão feminina e a masculina, traduziu-se também numa forma de intervenção direccionada a ambos os grupos de treinadores(as). Isto porque a entrevista dá espaço aos participantes para refletirem sobre a sua própria atividade de trabalho, mas também sobre a atividade dos outros, principalmente no caso dos homens. *Per se*, considera-se que este estudo constituiu uma forma de intervenção e de transformação, como uma chamada de atenção e de sensibilização dos(as) treinadores(as) para esta temática.

Em relação ao desenvolvimento do estudo propriamente dito, penso que a minha envolvência com a modalidade de ténis de mesa há 15 anos, como atleta durante 12 anos e mais recentemente como treinadora (3 anos) leva a que esteja profundamente familiarizada com todo o seu funcionamento. Esta circunstância poderia revelar-se uma desvantagem para o estudo se não fosse capaz de me distanciar do papel de treinadora e de agente da modalidade, o que poderia levar a que conduzisse todo o processo de forma superficial, ou sob o ponto de vista pessoal.

Ainda assim, procurei restringir-me ao papel de investigadora, para que o facto de conhecer bem a modalidade resultasse apenas num ponto favorável ao trabalho, uma vez que considero que estar bem informada acerca da questão permite explorar diversos domínios menos “visíveis” ou muito específicos da modalidade.

Uma das dificuldades sentidas remete para a recolha dos dados junto das treinadoras tendo em conta que, para além de serem em número muito reduzido, possuem uma disponibilidade muito restrita. Não obstante, todas se demonstraram muito interessadas em participar, principalmente por se identificarem com o tema abordado. Por outro lado, ter realizado duas entrevistas via correio eletrónico limitou o aprofundamento de diversos assuntos que poderiam ter sido mais explorados, se a recolha decorresse noutras condições.

Fazendo a ponte de ligação entre o trabalho e o desporto, através desta análise, compreendemos que têm bastantes pontos em comum. Aliás, o fenómeno da segregação sexual desenvolvido no âmbito do trabalho pode ser adaptado para o contexto do desporto.

Isto é, podemos dizer que existe segregação horizontal, na medida em que há modalidades “predominantemente masculinas” e modalidades “predominantemente femininas”, apesar de serem muito menos as integradas mais raparigas. Para além disso, também é possível afirmarmos que existe segregação vertical, visto que a taxa de feminização das treinadoras na maioria dos desportos é bastante reduzida e a ascensão das treinadoras para escalões seniores está muito condicionada.

Para terminar, remetemos para o título do presente trabalho como forma de reflexão. Como verificamos, a comunidade mesa tenista está consciente das desigualdades que subsistem na modalidade e concorda ser importante uma intervenção a este nível. Desse modo, considerámos que é necessário fazer um *Time-out*⁶ para refletir sobre estas questões e tentar desenvolver estratégias para que esta tendência se atenuar, aumentando o número de praticantes femininos quer em atletas, como em treinadoras.

⁶ “*Time-out*” é uma expressão utilizada em vários desportos (incluindo o ténis de mesa) que se prende com um tempo extra que se pode solicitar a meio do jogo, para refletir sobre o seu desenvolvimento e definir estratégias para melhorar pontos táticos.

Referências Bibliográficas

- AESST (2007). *La dimension de genre dans la sécurité et la santé au travail - Analyse*. Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes.
- Almeida, C., & Cruz, I. (2010). *Treinadoras: Dirigir outros desafios, situação das treinadoras em Portugal*. Queijas, Portugal: Associação Portuguesa Mulheres e Desporto.
- Araújo, H. C. (2010). Escola e construção da igualdade no trabalho e no emprego. Em V. Ferreira, *A igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego em Portugal – Políticas e Circunstâncias* (217-245). Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo* (4ª ed.). Lisboa: Edições 70.
- Casaca, S. F. (2010). A (des)igualdade de género e a precarização do emprego. Em V. Ferreira, *A igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego em Portugal – Políticas e Circunstâncias* (261-291). Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Castelhano, J., & Nogueira, S. (2011). *Género e Trabalho: o processo de inserção feminina em profissões tipicamente masculinas*. Relatório Final. Porto: Centro de Psicologia da Universidade do Porto (não publicado).
- Castelhano, J., & Nogueira, S. (2011). *Género, trabalho e saúde em Portugal*. Relatório Final. Porto: Centro de Psicologia da Universidade do Porto (não publicado).
- Cohen, G. L. (1993). *Women in sport – issues and controversies*. US: Sage publications.
- Connell, R. (2011). *Confronting Equality: gender, knowledge and global change*. Cambridge: Polity Press.
- Cooky, C., Wachs, F. L., Messner, M., & Dworkin, S. L. (2010). It's not about the game: Don Imus, race, class, gender and sexuality in contemporary media. *Sociology Of Sport Journal*, 27(2), 139-159.
- Cunha, L., Nogueira, S., & Lacomblez, M. (2014). Beyond a man's world: contributions from considering gender in the study of bus drivers' work activity. *Work: A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 47(4), 431-440.
- Dejours, C. (2006). *A banalização da injustiça social* (7ª ed.). Brasil: Fundação Getulio Vargas.

- Dickens, L. (2000). *Igualdade de oportunidades e negociação coletiva na Europa – análise do processo de negociação* (2ª ed.). Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Durrive, L., & Schwartz, Y. (2008). Glossário de Ergologia. *Laboreal*, 4(1), 23-28.
- Eurofund (2013). *Women, men and working conditions in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Ezzell, M. B. (2009). 'Barbie dolls' on the pitch: Identity work, defensive othering, and inequality in women's rugby. *Social Problems*, 56(1), 111-131.
- Ferreira, V. (2010) A evolução das desigualdades entre salários masculinos efemininos: um percurso irregular. Em V. Ferreira, *A igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego em Portugal – Políticas e Circunstâncias* (139-190). Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Flake, C., Dufur, M., & Moore, E. (2013). Advantage men: The sex pay gap in professional tennis. *International Review for the Sociology of Sport*, 48(3), 366-376. US: Sage Publications.
- Frey, M., Czech, D. R., Kent, R. G., & Johnson, M. (2006). An exploration of female athletes' experiences and perceptions of male and female coaches. *The Sport Journal*, 9(4), 1-5.
- González, Santos, & Santos (2005). *The Gender Wage Gap in Portugal: Recent Evolution and Decomposition*. Porto: Centro de Estudos de Economia Industrial, do Trabalho e da Empresa.
- Grönkvist, L., & Lagerlöf, E. (2000). A saúde e o trabalho das mulheres europeias. Em K. Messing (Ed.) *Compreender o trabalho das mulheres para o transformar* (35-50). Lisboa, Portugal: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Kidd, B. (2013). Where are the female coaches? *Canadian Journal for Women in Coaching*, 13(1), 1-8.
- Kremer, J., Sheeny, N., Reilly, J., Trew, K., & Huldoon, O. (2003). *Applying Social Psychology*. London: Palgrave Macmillan.
- Messing, K. (2000). *Compreender o trabalho das mulheres para o transformar*. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Messner, A. M. (1988). Sports and male domination: the female athlete as contested ideological terrain. *Sociology of Sport Journal*, 5, 197-211.

- Messner, M. A., & Sabo, D. F. (1990). *Sport, men and the gender order: critical feminist perspectives*. Champaign, IL: Human Kinetics Books.
- Nogueira, C., Paúl, C., & Amâncio, L. (1995). Women in management in Portugal: a demographic overview. In L. Amâncio, & C. Nogueira (Orgs.), *Gender, Management and Science* (207-218). Braga: Instituto de Educação e Psicologia, Universidade do Minho.
- Nogueira, C., & Saavedra, L. (2007). Estereótipos de género: conhecer para transformar. *Cadernos Sacausef III*, 10-30.
- Norman, L. (2010). Feeling second best: elite women coaches experiences. *Society of Sport Journal*, 27(1), 89-104.
- Norman, L. (2012). Developing female coaches: strategies from women themselves. *Asia-Pacific Journal of Health, Sport and Physical Education*, 3(3), 227-238.
- Pastore, D. L. (1991). Male and female coaches of women's athletic teams: reasons for entering and leaving the profession. *Journal of Sport Management*, 5, 128-143.
- Perista, H., & Lopes, M. C. (1999). *A licença de paternidade: um direito novo para a promoção da igualdade*. Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade.
- Rêgo, M. C. C. (2010). A construção da igualdade de homens e mulheres no trabalho e no emprego na lei portuguesa. Em V. Ferreira, *A igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego em Portugal – Políticas e Circunstâncias* (57-98). Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Santana, V. (2009). *Género nos sindicatos: igualdades, desigualdades e diferenças*. Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.
- Santos, M. (2006). Análise psicológica do trabalho: dos conceitos aos métodos. *Laboreal*, 2, (1), 34-41.
- Santos, G. G. (2010). Gestão, trabalho e relações sociais de género. Em V. Ferreira, *A igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego em Portugal – Políticas e Circunstâncias* (99-138). Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Schwartz, Y. (2011). Manifesto por um ergoengajamento. In P. F. Bendassoli, & L. A. P. Soboll, *Clínicas do trabalho* (132-166). São Paulo: Atlas.
- Schwartz, Y., & Durrive, L. (2007). Trabalho & Ergologia: conversas sobre a Atividade Humana. Niterói: EdUFF.

- Silva, M. (1983). *O emprego das mulheres em Portugal: a “mão invisível” na discriminação sexual de género*. Porto: Edições Afrontamento.
- Silva, M. (1999). *A igualdade de género: caminhos e atalhos para uma sociedade inclusiva*. Lisboa: Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres .
- Silva, P., Gomes, P. B., & Queirós, P. (2006). Educação física, desporto e género: o caminho percorrido na Faculdade de Desporto da Universidade do Porto (Portugal). *Movimento*, 12(1), 31-58.
- Swaton, B. (2010). Girls can play: has the lack of female leadership in NCAA athletics become an afterthought? *Setton Hall Journal of Sports and Entertainment Law*, 20(1), 1-47.
- Walker, N. A., & Bopp, T. (2011). The underrepresentation of women in the male-dominated sport workplace: perspectives of female coaches. *Journal of Workplace Right*, 15(1), 47-64.
- West, A., Green, E., Brackenridge, C. H., & Woodward, D. (2001). Leading the way: women's experiences as sport coaches. *Women in Management Review*, 16(2), 85-92.

Anexos

GRELHA DE OBSERVAÇÃO – TREINO

Data __/__/__

Treinador(a) _____

Nº atletas ____

Hora ____:____

Clube _____

Sexo atletas: F__ M__

Local _____

Nível __ Idade__ Experiência____

Escalões dos atletas _____

Descrição das Atividades e Duração (ex: aquecimento físico)	Feedback positivo	Feedback negativo	Correções	Postura/Atitude/ Expressão facial	Outras ocorrências
Atividade 1	Ocorrências	Ocorrências	Ocorrências		
	Exemplos	Exemplos	Exemplos		

Descrição das Atividades e Duração	Feedback positivo	Feedback negativo	Correções	Postura/Atitude/ Expressão	Outras ocorrências
Atividade 2	Ocorrências	Ocorrências	Ocorrências		
	Exemplos	Exemplos	Exemplos		
Atividade 3	Ocorrências	Ocorrências	Ocorrências		
	Exemplos	Exemplos	Exemplos		

GRELHA DE OBSERVAÇÃO – JOGO

Data __/__/__	Clube_____	Escalões dos atletas_____
Hora __:__	Prova_____	Sexo atletas: F__ M__
Local_____	Equipa adversária_____	
Treinador(a)_____	Resultado_____	

Reações ao sucesso/insucesso dos pontos	
Positivas	Negativas
<div>Ocorrências</div> <div>Exemplos</div>	<div>Ocorrências</div> <div>Exemplos</div>

GRELHA DE OBSERVAÇÃO

ATITUDES /COMPORTAMENTOS

Cumprimento das regras (registo de ocorrência de incumprimento de regras)	
Apoio emocional (bater palmas, gritar, incentivar..)	
Atitude com o atleta nos intervalos dos sets	
Postura no banco	
Interação com os restantes jogadores (no caso de jogo de equipas)	

Breve descrição do jogo:

Anexo B

GUIÃO DA ENTREVISTA

A. CARATERIZAÇÃO DO(A) TREINADOR(A) *(Dados pessoais e percurso desportivo)*

1. Nome
2. Idade
3. Estado Civil
4. Tem filhos? Quantos? De que idades?
5. Nível de escolaridade e formação académica (se for o caso)
6. Nível do curso de treinador
7. Tem alguma profissão para além de ser treinador? Qual?
8. Retrospectiva do percurso desportivo:
 - a) Há quanto tempo está ligado à modalidade? Como iniciou?
 - b) Há quanto tempo é treinador? Porque decidiu ser treinador?
 - c) Há quanto tempo é treinador neste clube? Já esteve noutros clubes? Durante quanto tempo?
 - d) É/Já foi a treinador principal de um clube?
 - e) Já ocupou outros cargos relacionados com a modalidade? (Direção do clube, treinador da seleção nacional, entre outros...)

B. DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE DE TRABALHO

1. Em que consiste o seu trabalho? (preparação e coordenação dos treinos, acompanhamento nos jogos, gestão financeira da secção, comunicação com a direção e pais...)
2. Qual é a tarefa de que gosta mais e fazer e a que gosta menos?
3. Qual é o seu horário de trabalho?
4. Trabalha com atletas de que idades e de que sexo (rapazes/raparigas)?
5. Gosta mais de trabalhar com atletas de que idades e de que sexo (rapazes/raparigas)? Porquê?
6. Como se caracteriza enquanto treinador(a)?
7. Como gere a conciliação com outras tarefas? (profissão, tarefas domésticas, filhos)
8. Considera que a sua remuneração é justa?

C. IGUALDADE DE GÉNERO NO TÊNIS DE MESA EM PORTUGAL

1. Considera que existe igualdade de género no ténis de mesa em Portugal? *(igualdade de oportunidades para atletas e treinadores(as), remunerações justas)*

Anexo B (cont.)

2. A taxa de feminização em atletas é de 17,3% (2013/2014), ou seja, 483 atletas num universo de 2532 atletas. A taxa de feminização do desporto em geral é de 24%.

a) Consegue encontrar razões para sermos dos desportos com a taxa de feminização mais baixa?

b) O que acha que se poderia fazer para contrariar esta tendência e aumentar a prática feminina?

3. A taxa de feminização em treinadoras é de 9% (2013/2014), ou seja, 18 num universo de 210 treinadores, sendo que há indicação de que muitas delas não estão a exercer funções de treinadora.

a) Porque acha que isto acontece?

b) O que poderia ser feito para contrariar esta tendência e aumentar o número de treinadoras?

c) Considera que seria importante aumentar o número de treinadoras?

4. A taxa de atletas femininos que desistem quando chegam a sénior também é muito elevada.

a) Qual será a razão para isto acontecer? E porque é que as raparigas não pensam em ser profissionais?

b) Acha que seria importante ter exemplos/referências de atletas raparigas que se tornassem profissionais (assim como temos no masculino)?

5. Acha que é semelhante nos outros países? Porquê?

6. Pense nas treinadoras e treinadores profissionais que conhece em Portugal. Porque é que acha que este número é tão diferente?

D. CONFRONTAÇÃO COM AS OBSERVAÇÕES – *No âmbito desta investigação, realizei algumas observações a treinadores e treinadoras em situação de jogo e de treino. Constatei algumas diferenças às quais gostaria que me dissesse se correspondem à sua perceção do que acontece na realidade.*

1. No jogo os homens manifestam-se mais, tanto positivamente como negativamente.

2. No treino é mais semelhante a diferença entre treinadores e treinadoras.

3. Os homens quebram mais as regras do jogo.

E. SER UMA TREINADORA DE TÊNIS DE MESA EM PORTUGAL

1. Tem outros treinadores(as) no clube a ajudá-lo? Homens ou mulheres?

a) Se sim, sente diferença na forma como lidam com os atletas?

b) Se não, acha que poderia haver diferenças?

Anexo B (cont.)

2. Acha que o sexo do treinador(a) influencia a forma como os atletas, pais e outros treinadores olham para a figura de treinador(a)?
3. Adoção de atitudes tipicamente masculinas:
 - a) Homens - Sente que, por vezes, as treinadoras sentem-se forçadas a adotar algumas atitudes/caraterísticas tipicamente masculinas para receber a atenção e obediência dos atletas?
 - b) Mulheres - Sente que, por vezes, precisa de adotar algumas atitudes/caraterísticas tipicamente masculinas para receber a atenção e obediência dos atletas?
4. Discriminação percebida:
 - a) Homens - Alguma vez sentiu que alguém estava a discriminar uma treinadora por ser mulher? Ou alguma vez sentiu que o fez? (ex: pôr em causa as suas competências)
 - b) Mulheres – Alguma vez se sentiu discriminada por ser uma treinadora mulher? (ex: pôr em causa as suas competências)
 - c) O que ambiciona alcançar enquanto treinador de ténis de mesa?

F. FINALIZAÇÃO DA ENTREVISTA *(A acrescentar/Rever informação; Concluir a entrevista)*

1. Houve alguma coisa deste seu percurso profissional e desportivo de que falamos que tenhamos deixado de parte ou que gostaria de acrescentar?
2. Acha que faz sentido falarmos sobre estes assuntos?
3. Que estratégias poderíamos adotar para tentar desenvolver o ténis de mesa em Portugal?

CONSENTIMENTO INFORMADO – OBSERVAÇÃO

Este estudo enquadra-se no âmbito da dissertação de mestrado em Psicologia das Organizações, Social e Trabalho, que será apresentada na Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto, para obtenção de grau de Mestre em Psicologia, pela aluna Maria João Cameira Nogueira.

Tendo em vista um melhor conhecimento da atividade real de trabalho dos(as) treinadores(as) de ténis de mesa, solicita-se a sua autorização para a realização de observações no exercício da sua atividade.

A duração da observação é de aproximadamente 1h30m e esta será acompanhada de gravação de imagem e áudio, para posterior análise. Após o tratamento dos dados e a sua análise, os resultados obtidos serão alvo de restituição junto dos participantes envolvidos nesta pesquisa. Caso recuse participar, tal decisão não lhe trará quaisquer benefícios ou prejuízos.

Este trabalho de investigação será desenvolvido sob a orientação da Professora Doutora Marta Santos, docente da Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto.

Toda a informação recolhida será mantida sob anonimato e confidencialidade.

Obrigada pela colaboração.

Para mais esclarecimentos, por favor, contactar: mipsi10174@fpce.up.pt

Declaro que tomei conhecimento dos objetivos do estudo. Fui informado/a de todos os aspetos que considero importantes e tive a oportunidade de esclarecer as minhas dúvidas sobre a investigação. Participo de forma voluntária e fui informado/a de que a minha participação, ou recusa em participar, não traria quaisquer benefícios ou prejuízos para mim.

Assinatura _____

Data ____/____/____

CONSENTIMENTO INFORMADO – ENTREVISTA

Este estudo enquadra-se no âmbito da dissertação de mestrado em Psicologia das Organizações, Social e Trabalho, que será apresentada na Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto, para obtenção de grau de Mestre em Psicologia, pela aluna Maria João Cameira Nogueira.

Tendo em vista um melhor conhecimento da atividade real de trabalho dos(as) treinadores(as) de ténis de mesa, bem como da sua opinião sobre algumas questões relativas à reduzida prática feminina neste desporto e à perceção de existência (ou não) de igualdade de género, solicita-se a sua participação nas entrevistas que serão realizadas. Estas entrevistas visam aprofundar as suas funções enquanto treinador(a), a sua visão sobre o ténis de mesa feminino em Portugal, e em particular nas treinadoras.

A participação na entrevista tem uma duração aproximada de 60 minutos e esta será acompanhada de gravação áudio. Após o tratamento dos dados e a sua análise, os resultados obtidos serão alvo de restituição junto dos participantes envolvidos nesta pesquisa. Caso recuse participar, tal decisão não lhe trará quaisquer benefícios ou prejuízos.

Este trabalho de investigação será desenvolvido sob a orientação da Professora Doutora Marta Santos, docente da Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto.

Toda a informação recolhida será mantida sob anonimato e confidencialidade.

Obrigada pela colaboração.

Para mais esclarecimentos, por favor, contactar: mipsi10174@fpce.up.pt

Declaro que tomei conhecimento dos objetivos do estudo. Fui informado/a de todos os aspetos que considero importantes e tive a oportunidade de esclarecer as minhas dúvidas sobre a investigação. Participo de forma voluntária e fui informado/a de que a minha participação, ou recusa em participar, não traria quaisquer benefícios ou prejuízos para mim.

Assinatura _____

Data ____/____/____

SISTEMATIZAÇÃO DAS OBSERVAÇÕES – TREINOS

	Data	Duração	Clube	Nº atletas	Escalões atletas	F/M	Idade	Nível curso	Experiência
Trein. F (M)	12/05/15	1h30	Novelense	4	1 infantil; 2 juniores; 1 sub-21	4 M	55	III	5 anos jogadora + 25 treinadora
Trein. J (M)	19/05/15	1h30	Oliveirinha	3	1 iniciado; 2 infantis	3 M	25	I (PTT)	15 anos jogadora + 3 anos treinadora
Trein. B (H)	28/04/15	2h	Atl. Madalena	3	1 infantil; 2 cadetes	1 F; 2 M	19	I (quase)	10 jogador + 3 treinador
Treinador D	21/04/15	2h	Guilhabreu	8	1 iniciado; 2 infantis; 1 cadete; 3 juniores; 1 sub-21	8 M	41	III	29 jogador + 9 treinador

ATIVIDADE 1 – AQUECIMENTO FÍSICO

	Feedback positivo	Feedback negativo	Correções	Postura e atitude	Outras ocorrências
Trein. F (M)	—	—	—	—	Não observei o aquecimento mas a treinadora disse que foi “livre”
Trein. J (M)	F “Bora, corre!” “Apanha o “X”!”	NF	NF “Mais rápido!”	Divertida e entusiasmada	Jogo do “apanha” com variantes de movimentação
Trein. B (H)	N	N	N	Não interventivo, estava a treinar serviços com outro atleta que chegou mais cedo	Aquecimento livre
Treinador D	N	N	N	Estava a preparar as bolas, mesas e raquetes para o treino	Aquecimento livre Um atleta chegou atrasado e foi chamado à atenção

Nota: MF (Muito frequente); F (Frequente); PF (Pouco frequente); NF (Nada frequente); N (Nunca)

ATIVIDADE 2 – AQUECIMENTO TÉCNICO

	Feedback positivo	Feedback negativo	Correções	Postura e atitude	Outras ocorrências
Trein. F (M)	—	—	—	—	Não observei o aquecimento mas a treinadora disse que foi “livre”
Trein. J (M)	MF “Boa! Isso”	NF	MF “Espera pela bola”	Comprometida com o treino Observadora (menos interventiva com a mesa dos infantis)	Aquecimento com movimentação, a treinadora ficou com o iniciado
Trein. B (H)	N	N	N	Não interventivo, estava a treinar serviços com outro atleta que chegou mais cedo	Aquecimento livre
Trein. D (H)	F “Boooooa!”	PF “Não põem uma bola na mesa??”	MF Posição das pernas; Mais efeito; Uso da anca	Bem-disposto; comprometido com o treino	Aqueceu com eles; quando chegavam atletas mais velhos aproveitava para os mais novos aquecerem com eles

Nota: MF (Muito frequente); F (Frequente); PF (Pouco frequente); NF (Nada frequente); N (Nunca)

ATIVIDADE 3 – ESQUEMAS DE TREINO

	Feedback positivo	Feedback negativo	Correções	Postura e atitude	Outras ocorrências
Trein. F (M)	MF “Vamos lá! Grande bola!”	F “Estão a falar demais! Cuidado com o que dizes! Joga sem comentar!”	MF Aprendizagem por observação “Vê o “X” a fazer!”	Atitude de apoio e interventiva; Entusiasmo quando fazem boas bolas	Esquemas regulares e esquemas de jogo Algumas vezes os atletas punham-se na brincadeira a fazer bolas bonitas
Trein. J (M)	PF	NF	PF	Como estava mais centrada nas multibolas, não intervinha muito na mesa do lado	Circuito (enquanto um estava a fazer multibolas os outros faziam um esquema)
Trein. B (H)	F “Muito bem! Isso!”	F “É preciso eu estar a olhar para haver treino?”	MF “Mais devagar” “Bloco para a frente”	Seriedade; um pouco autoritário	Esquemas regulares e esquema de jogo Treinou com um de cada vez como defesa (vários tipos de jogo) Atletas atiraram bolas um ao outro → 10 flexões
Trein. D (H)	PF	NF	PF	Como estava mais centrado nas multibolas, não intervinha muito na mesa do lado	Os atletas mais velhos não estavam muito empenhados no treino e pediram para sair mais cedo por causa do jogo do FCP, como era final de época o treinador permitiu mas continuou com os mais novos

ATIVIDADE 4 – MULTIBOLAS

	Feedback positivo	Feedback negativo	Correções	Postura e atitude	Outras ocorrências
Trein. F (M)	—	—	—	—	Não realizou multibolas
Trein. J (M)	MF	PF “Que posição é essa?”	F	Comprometida com o treino	Circuito (enquanto um estava a fazer multibolas os outros faziam um esquema)
Trein. B (H)	F	PF	MF	Seriedade	Quando uma atleta disse “Não consigo”, o treinador mandou-a lá para fora durante 5 minutos
Trein. D (H)	MF “Vamos lá!” “Últimas bolas” Dar mais cinco no final como forma de reconhecimento do esforço	NF	MF Conversa mesmo com os atletas, explica as correções e deixa que eles opinem	Empenhado e interventivo	Começou a doer a perna a um atleta – “Tens que alongar mais!” “Anda lá, últimas bolas!”

Nota: MF (Muito frequente); F (Frequente); PF (Pouco frequente); NF (Nada frequente); N (Nunca)

ATIVIDADE 5 – COMPETIÇÃO

	Feedback positivo	Feedback negativo	Correções	Postura e atitude	Outras ocorrências
Trein. F (M)	—	—	—	—	Não realizou competição
Trein. J (M)	F	NF	NF	Descontração mas seriedade	Competição condicionada (10-10 – sobe e desce) (ela jogava com a mão esquerda)
Trein. B (H)	—	— F	—	—	Não realizou competição
Trein. D (H)	NF	“É para jogar não é para falar! Está a ser uma palhaçada” “Quem fala perde dois pontos”	PF	Mais autoritário que no resto do treino	Teve que impor regras para que a atividade corresse bem

Nota: MF (Muito frequente); F (Frequente); PF (Pouco frequente); NF (Nada frequente); N (Nunca)

ATIVIDADE 6 – SERVIÇOS

	Feedback positivo	Feedback negativo	Correções	Postura e atitude	Outras ocorrências
Trein. F (M)	—	—	—	—	Não realizou treino de serviços
Trein. J (M)	—	—	—	—	Não realizou treino de serviços
Trein. B (H)	F “Isso! Vês como consegues?!”	PF “Se te esforçares em vez de reclamares talvez consigas”	F “Mais efeito”	Seriedade e interventivo	Pôs objetivos – acertar nas bolas colocadas em pontos estratégicos
Trein. D (H)	—	—	—	—	Não realizou treino de serviços

Nota: MF (Muito frequente); F (Frequente); PF (Pouco frequente); NF (Nada frequente); N (Nunca)

ATIVIDADE 7 – PREPARAÇÃO FÍSICA

	Feedback positivo	Feedback negativo	Correções	Postura e atitude	Outras ocorrências
Trein. F (M)	—	—	—	—	Não realizou treino de preparação física
Trein. J (M)	—	—	—	—	Não realizou treino de preparação física
Trein. B (H)	F	PF	F “Mais rápido”	Seriedade	Treino de coordenação
Trein. D (H)	—	—	—	—	Não realizou treino de preparação física

Nota: MF (Muito frequente); F (Frequente); PF (Pouco frequente); NF (Nada frequente); N (Nunca)

SÍNTESE

	Feedback positivo	Feedback negativo	Correções
Trein. F (M) 10' ^(a)	MF 9 intervenções	F 5 intervenções	MF 11 intervenções
Trein. J (M) 10'	MF 8 intervenções	NF 1 intervenção	MF 10 intervenções
Trein. B (H) 10'	F 7 intervenções	PF 4 intervenções	MF 12 intervenções
Trein. D (H) 10'	MF 9 intervenções	NF 2 intervenções	MF 15 intervenções

Nota: MF (Muito frequente); F (Frequente); PF (Pouco frequente); NF (Nada frequente); N (Nunca)

^(a) Foram seleccionados 10 minutos de cada gravação para analisar as intervenções dos treinadores(as). Em todos os casos este intervalo de tempo refere-se à etapa do treino “Esquemas”.

SISTEMATIZAÇÃO DAS OBSERVAÇÕES – JOGOS

Treinador(a)	Data	Duração	Clube	Prova	Fase comp.	Escalão	F/M	Resultado
Trein. F (M)	19.04	1h30	Novelense	Camp. Nac. Eq.	Meia-final	Juniores	M	3-2
Trein. H (M)	19.04	1h	Mirandela	Camp. Nac. Eq.	Final	Infantis	F	3-0
Trein. B (M)	19.04	1h15	Atl. Madalena	Camp. Nac. Eq.	Quartos final	Juniores	M	0-3
Trein. D (H)	19.04	1h30	Guilhabreu	Camp. Nac. Eq.	Quartos final	Juniores	M	0-3

SISTEMATIZAÇÃO DAS OBSERVAÇÕES – JOGOS

Trein.	Manifestações de agrado	Manifestações de desagrado	Incump. regras	Interação com jogadores	Atitude intervalos sets	Postura no banco
F (M)	F - Durante o jogo não se manifesta muito, apenas quando vencem o Set ou o Jogo - Bate palmas - Acena com a cabeça a olhar para o atleta em jeito de aprovação	NF (sem ocorrências significativas) - Demonstra uma expressão de desagrado de vez em quando	NF - Tentava falar para a área de jogo raramente	F - Comunica bastante, troca ideias táticas com os restantes atletas	- Apoio, atenção, foco em “O que podemos fazer melhor”	- Calma e empática - Perna cruzada
H (M)	F - “Vamos lá!”, “Muito bem”, “Boa” - Bate palmas - Incentiva	N - De vez em quando corrige o movimento técnico, replicando-o	N (sem ocorrências significativas)	PF - Só o necessário (como se trata de um jogo de infantis, não há tanta troca de impressões, apenas tentar explicar o que a colega devia ter feito)	- Transmite confiança e tranquilidade	- Calma - Sem grandes reações
B (H)	MF - Festeja boas bolas (gritar e cerrar punhos) - “Vamos lá”, “Boa bola”, “Confiança!” - Bate palmas, grita e incentiva	NF (raramente e pouco significativo)	F - Tenta falar muitas vezes para a área de jogo	MF - Comunica bastante, troca ideias táticas com os restantes atletas	- De pé, relaxado, deixa os atletas falarem	- Sentado com o corpo inclinado para a frente
D (H)	MF - Festeja boas bolas (gritar e cerrar punhos) - Faz muitos gestos, fala muito - Bate palmas, grita e incentiva	MF - Gestos bruscos - Palavrões - Virar a cabeça em jeito de desaprovação - “resmungar”	F - Tenta falar muitas vezes para a área de jogo	MF - Comunica bastante, troca ideias táticas com os restantes atletas	- Sentado, muitas vezes chateado	- Braços cruzados - Tenso - Entusiasmado

Anexo E

DEFINIÇÕES OPERACIONAIS DAS CATEGORIAS

Categoria 1. *“Atividade de trabalho”*

Subcategoria 1.1 [Categoria de 2ª ordem] ***“Tarefas desempenhadas”***: Engloba a descrição das funções do treinador(a), bem como as tarefas que mais gostam e que menos gostam de fazer.

Subcategoria 1.2 ***“Preferências de Trabalho”***: Inclui preferências relativas à idade (mais novos e mais velhos) (1.2.1 *“Idades”*) e ao sexo (feminino/masculino) (1.2.2 *“Sexo”*).

Subcategoria 1.3 ***“Percepção da própria atividade de trabalho”***: compreende a autodescrição de cada treinador(a).

Subcategoria 1.4 ***“Horário de trabalho”***: corresponde à indicação do horário de trabalho de cada treinador(a).

Subcategoria 1.5 ***“Conciliação com outras tarefas”***: distribui-se entre a conciliação com outra profissão (1.5.1 *“Conciliação profissional”*), a conciliação com os filhos, vida doméstica e/ou conjugal e outros cuidados familiares (1.5.2 *“Conciliação familiar”*) e a conciliação com a vida pessoal (1.5.3 *“Conciliação pessoal”*).

Subcategoria 1.6 ***“Remunerações”***: remete para a percepção de justiça em relação às remunerações.

Categoria 2. *“Participação feminina no ténis de mesa”*

Subcategoria 2.1 ***“Atletas no feminino”***: abrange as possíveis razões que explicam a reduzida participação feminina nas atletas, confrontando com a taxa de feminização (2.1.1 *“Confrontação com a taxa de feminização de atletas – 17% - Possíveis razões”*); os motivos que poderão causar o elevado número de desistências na adolescência (2.1.2 *“Desistências na adolescência – junior/senior”*); e as perspectivas e os entraves à profissionalização no feminino, bem como a importância de referências no feminino (2.1.3 *“Profissionalismo enquanto atleta feminino”*).

Anexo E (cont.)

Subcategoria 2.2 ***“Treinadoras no feminino”***: abrange, da mesma forma que nas atletas, as possíveis razões que explicam a reduzida participação feminina nas treinadoras, confrontando com a respectiva taxa de feminização (2.2.1. *“Confrontação com a taxa de feminização de treinadoras – 9% - Possíveis razões”*); as perspectivas e os entraves à profissionalização de treinadoras (2.2.2 *“Profissionalismo enquanto treinadora”*); e as diferenças entre treinadores e treinadoras (2.2.3 *“Diferenças entre treinadores e treinadoras”*).

Subcategoria 2.3 ***“Comparação com o estrangeiro”***: consiste na perceção da realidade estrangeira e a comparação com a portuguesa.

Categoria 3. *“(Des)igualdade de género no ténis de mesa*

Subcategoria 3.1 ***“(Des)igualdade de género no ténis de mesa”***: compreende a perceção geral acerca da (in)existência de igualdade de género no ténis de mesa.

Subcategoria 3.2 ***“(Des)igualdade de oportunidades”***: consiste na perceção de (in)existência de igualdade de oportunidades no ténis de mesa em função do género.

Subcategoria 3.3 ***“(Des)igualdade de recompensas”***: diz respeito à perceção de (in)existência de igualdade de recompensas em função do género nas remunerações e nos *prizemoney* dos torneios.

Subcategoria 3.4 ***“Discriminação”***: corresponde à discriminação sentida pelas treinadoras, como por exemplo porem em causa as suas competências por ser uma treinadora mulher (3.4.1. *“Sensação de discriminação”*)

Anexo F

INDICADORES DAS SUBCATEGORIAS E UNIDADES DE CONTEÚDO DISCRIMINADAS POR TREINADOR(A)

Categorias Gerais	Subcategorias (2ª ordem)	Subcategorias (3ª ordem)	Indicadores	Unidades de Conteúdo ⁷
1.Atividade de trabalho	1.1 Tarefas desempenhadas		Descrição da função	<p>Trein. A (H) (1) “São dois trabalhos. Um mais ligado à parte de treinador e à parte quer seja de planificação do trabalho quer seja depois da realização do trabalho e coordenação de um grupo de treinadores mas depois há uma parte, há uma componente de gestão da secção de ténis de mesa. Scouting, observação dos atletas, comunicação com os meios de comunicação social, com a direcção e com os pais.”</p> <hr/> <p>Trein. C (H) (1) “Basicamente é tentar angariar o maior número de miúdos e trabalhá-los na formação e depois da formação tem a parte dos seniores, também procurar ajudá-los e ao mesmo tempo tentar-me treinar a mim próprio para a competição. E a gestão mais logística da secção de ténis de mesa, de falar com os pais, de falar com a direcção.”</p> <hr/> <p>Trein. D (H) (1) “Preparação e coordenação dos treinos, acompanhamento nos jogos, comunicação com a direcção e pais.”</p> <hr/> <p>Trein. E (H) (1) “Eu faço tudo. Portanto, eu sou o senhor que limpa, o que treina, o que arruma, o que programa. O ténis de mesa não tem uma estrutura definida como os clubes de futebol, e então é assim que funciona.”</p>

⁷Apresentadas para cada indicador e discriminadas por treinador(a) com o respetivo número de verbalizações.

Nota: H – Homem; M – mulher

				<p>Trein. F (M) (3) “Eu não sou uma treinadora normal, porque não sou profissional e a equipa não é profissional” “Moro bastante longe do local físico onde o clube tem os treinos” “Eu não estou em todos os treinos, são atletas que sabem treinar, são cada vez mais autónomos”</p> <p>Trein. G (M) (6) “O meu trabalho consiste em preparar os treinos em todos os escalões de formação e atletas seniores, acompanhamento nos jogos da formação e na equipa que compete na 1ª divisão nacional, proporcionar melhores condições de treino para as atletas que treinam noutros clubes uma vez que na Ilha do Pico há poucos atletas profissionais a treinar.” “Faço a escolha e contratação do plantel de acordo com o orçamento e condições de a direcção propõe” “É da minha responsabilidade fazer toda a documentação solicitada pela Direcção Regional do Desporto, nomeadamente, candidaturas dos Programas de Desenvolvimento Desportivo, relatórios dos mesmos no final da época.” “Ajudo nas inscrições do clube, faço a relação com os pais dos atletas, direcção e condutora” “Faço horários de treino e transporte” “Faço pedidos de orçamento de material necessário para a época desportiva, organizo as deslocações fora, nomeadamente reserva de voos, hotel, etc”</p> <hr/> <p>Trein. H (M) (1) “[E o teu papel lá no clube... Preparas os treinos?] Sim, quando não tenho [jogos] dou treino”</p> <hr/> <p>Trein. J (M)(1) “Eu quando dava treinos mais assiduamente, tinha um grupo de trabalho, cinco miudos mais ou menos; em cada torneio observava os pontos fracos e pontos fortes e trabalhava a parti daí..”</p>
			Tarefas que mais gostam de desempenhar	<p>Trein. A (H) (1) “A que gosto mais é do treino, isso é fácil.”</p> <hr/> <p>Trein. B (H) (1) “A parte que gosto mais é dar físico à canalha e acompanhá-los.”</p>

				<p>Trein. C (H) (1) “Mas agora como treinador é mesmo os treinos, sentires que os miúdos estão a conseguir fazer uma coisa que tu estás a ensinar de novo, acho que isso é muito motivante para quem está a trabalhar com miúdos.”</p> <hr/> <p>Trein. D (H) (1) “O que mais me fascina é o planeamento e a coordenação do treino.”</p> <hr/> <p>Trein. E (H) (1) “É assim, o que eu mais gosto de fazer é estar numa mesa, num jogo, em que esteja um jogo muito difícil. Aquilo que eu mais gosto de fazer é convencê-los que não nada é impossível, é tudo possível, percebes? E mesmo os outros sendo melhores, nós também temos hipótese. Então é fazê-los acreditar nessa pequena hipótese e explorá-la ao máximo.”</p> <hr/> <p>Trein. F (M) (1) “Há uma parte que simultaneamente é a parte que eu mais gosto e menos gosto, a tensão competitiva, fico muito feliz quando a gente sabe que a equipa toda naquele momento foi... e nós sentimos que, cá no íntimo, fomos determinantes! Essa parte eu gosto muito.”</p> <hr/> <p>Trein. G (M) (1) “A que mais gosto é dar treinos e acompanhar os jogos.”</p> <hr/> <p>Trein. H (M) (2) “Eu gosto de dar treino, porque sei os exercícios que são importantes para eles.” “Acompanhar nos jogos também, porque quero ver como é que eles estão e depois no treino o que é preciso”</p> <hr/> <p>Trein. I (M)(1) “A que eu gosto mais de fazer, sinceramente, é a de organizar, é o contacto com os pais e com os outros. Às vezes funciono como a psicóloga do clube, neste caso.”</p> <hr/> <p>Trein. J (M)(1) “É assim, eu gosto dos dois. Principalmente de trabalhar durante a semana com eles, e depois</p>
--	--	--	--	---

				<p>ver esse reflexo no jogo..”</p> <hr/> <p>Trein. K (M)(1) “Eu acho que gosto mais dos torneios, não pela situação de jogo no torneio, mas a situação que envolve... a socialização toda do torneio.”</p>
			Tarefas que menos gostam de desempenhar	<p>Trein. A (H) (1) “A preparação logística para as competições,a organização logística é menos entusiasmante no que respeita à vida de um treinador”</p> <hr/> <p>Trein. B (H) (1) “O que gosto menos, para te ser sincero, é a parte escrita de tudo isto porque eu tenho um bocado as coisas na cabeça, tenho o planeamento todo na cabeça, sei o que fizemos e o que não fizemos, o que é preciso fazer para o jogo, o que é preciso preparar para outro. Tenho um plano anual para cada atleta, só que não faço a parte mais teórica, descrever tudo, não gosto desta parte.”</p> <hr/> <p>Trein. C (H) (1) “Essa parte da logística, a logística. Inscrições e tudo mais, isso não. Não gosto menos.”</p> <hr/> <p>Trein. D (H) (1) “O que menos me entusiasma é o lado burocrático.”</p> <hr/> <p>Trein. E (H) (1) “Limpar o pavilhão (risos).”</p> <hr/> <p>Trein. F (M) (1) “Há uma parte que simultaneamente é a parte que mais e menos gosto, a tensão competitiva. É a parte onde a gente tem mais desilusão, porque muitas vezes as coisas estão a correr muito mal e sente-se uma grande impotência. O atleta está na mesa, psicologicamente perdido, ele sabe que está perdido, nós sabemos que ele está perdido e não conseguimos fazer nada. Portanto esse aspeto acaba por ser o mais desagradável.”</p>

			<p>Trein. G (M) (1) “A que menos gosto é das inscrições dos atletas.”</p> <hr/> <p>Trein. I (M)(2) “É assim, o que gosto menos, sinceramente, é, por estranho que pareça, é mesmo dar o treino, principalmente se são miúdos que sabem mais que eu. Eu nunca fui jogadora e então há coisas que...Não é uma questão de não gostar, é onde me sinto menos à vontade.” “Uma das coisas que eu tenho mais dificuldade é, por exemplo, a acompanhar os atletas nas provas, às vezes tenho medo de não me aperceber dos erros da outra atleta e da minha atleta, de forma a poder explicar as coisas ao atleta.”</p> <hr/> <p>Trein. J (M)(1) “Aturá-los ..(risos) Ter mais paciência..Há dias que eles vem mais cansados e uma pessoa ainda tenta puxar por eles, isso é que é complicado..”</p> <hr/> <p>Trein. K (M)(1) “Não é que goste mais ou que goste menos, mas é complicado tomar decisões, por exemplo, a nível da gestão económica.”</p>
	1.2. Preferências de trabalho	1.2.1. Idades	<p>Escalões mais novos</p> <p>Trein. B (H) (1) “Porque os mais novos que sabem pouco, que sabem que sabem pouco, querem sempre mais.”</p> <hr/> <p>Trein. E (H) (1) “É assim, sinceramente, eu gosto mesmo é dos pequeninos.”</p> <hr/> <p>Trein. F (M) (1) “Eu gosto muito do treino com os novinhos, de treinar o aperfeiçoamento técnico, de incutir-lhes as ideias base do ténis de mesa, de ritmo, de movimentação constante e tudo isso.”</p> <hr/> <p>Trein. I (M)(1) “Gosto mais [dos iniciados e infantis] porque os cadetes já têm muitas manias, e é assim, como eles sabem que eu não sei, porque eu nunca fui jogadora, olham para mim como tipo “tu não percebes nada disto”.”</p>

				<p>Trein. J (M)(1) “A barra dos 8 - 10 anos, é o ideal, é o que gosto mais..”</p>
			Escalões mais velhos	<p>Trein. A (H) (1) “Agora de trabalhar, gosto de trabalhar com seniores, gosto.”</p> <hr/> <p>Trein. B (H) (1) “E com os mais velhos que saibam mais porque eles sabem que jogam e que podem ir ainda mais longe com as suas capacidades e então dedicam-se ali ao máximo.”</p> <hr/> <p>Trein. C (H) (1) “[E gostas mais de trabalhar com os mais novos, com os mais velhos?] Com os mais velhos, cadetes para cima.”</p> <hr/> <p>Trein. F (M) (1) “[Treinar] com estes mais velhos é mais desafiante, ou seja, a técnica está mais ou menos estabelecida, o que a gente tem é que rentabilizar um bocadinho certos aspectos. Com estes mais velhos o trabalho é da minúcia, é mais difícil porque é o trabalho quase que escondido, que ninguém percebe.”</p> <hr/> <p>Trein. H (M)(1) “Na iniciação não tenho muito jeito, gosto mais quando eles já cresceram...”</p>
		1.2.2. Sexo	Feminino	<p>Trein. B (H) (2) “Cresci aqui no clube e vejo que as raparigas aqui são mais distraídas, são mais preocupadas com outras coisas sem ser o ténis de mesa. As raparigas são capazes de se focar naquilo 5 minutos e se aparecer outra coisa que elas prefiram estar atentas em vez do ténis de mesa, elas desfocam e a partir daí é impossível trazê-las para cá outra vez. Mesmo quando atingem um certo nível, continuam a ter outras prioridades. Gostam muito, mas não é a prioridade delas.” “É a minha experiência, o que não quer dizer que sejam todas iguais como é óbvio. Aliás, estive muito tempo no Centro de Treino como jogador, e via-se que as raparigas esforçavam-se o dobro que os rapazes.”</p>

			<p>Trein. C (H) (2) “Acho que não tenho perfil para trabalhar com as miúdas. Levam tudo demasiado soft, principalmente algumas que já me passaram pelas mãos.” “Eu acho que sim, que é mais difícil trabalhar com as miúdas, e até captar.”</p> <hr/> <p>Trein. D (H) (1) “Nunca trabalhei com raparigas.”</p> <hr/> <p>Trein. E (H) (2) “Comecei-me a interessar pelas raparigas porque comecei a aperceber-me que há determinadas miúdas que têm uma garra e uma disciplina diferente dos rapazes.” “E então começo-me a aperceberque se calhar é mais fácil fazer uma jogadora do que um jogador, na minha opinião.”</p> <hr/> <p>Trein. F (M) (2) “Ao nível do trato não é uma mentira, não é uma falácia, de facto sabemos que as raparigas são temperamentais e é preciso estarmos carregados de uma paciência extra. Exigem muita atenção ao pormenor para ver que se calhar hoje não é o dia para estar a falar com aquela pessoa de certa maneira, amanhã se calhar já é. Exige uma grande dose de sensibilidade.”</p> <hr/> <p>Trein. G (M) (2) “As raparigas perdem muito tempo com outras coisas fora do treino.” “É mais difícil dar treino a raparigas.”</p> <hr/> <p>Trein. H (M)(1) “Normalmente gosto mais [de treinar] com raparigas. Talvez porque em Mirandela há muitas raparigas.”</p> <hr/> <p>Trein. I (M)(3) “[E qual é que gostas mais de trabalhar, raparigas ou rapazes?] Ah, com as raparigas.” “As raparigas são muito mais susceptíveis, mais sensíveis, há certas raparigas que não se pode falar de uma maneira, tem que se falar de outra.” “As raparigas são daquele género de, entram no pavilhão e vêm-se todas agarrar a mim, há</p>
--	--	--	---

				<p>uma ligação diferente.”</p> <hr/> <p>Trein. J (M)(2) “Só se apanhasse raparigas regulas é que talvez fosse um bom desafio para mim” “O mau comportamento a mim não me incomoda. Incomoda-me a falta de vontade, que acontece muito com as raparigas.”</p> <hr/> <p>Trein. K (M)(2) “Os rapazes não são tão responsáveis como as meninas.” “Mas gosto mais de [trabalhar com] as raparigas. Precisamente por ser mais desafiante, por ser mais difícil.A rapariga vê-nos como treinadora e amiga, acaba por criar um laço mais afectivo”</p>
			Masculino	<p>Trein. B (H) (1) “[Gostas mais de trabalhar com rapazes ou raparigas?] Com rapazes.”</p> <hr/> <p>Trein. C (H) (3) “[Mas com quem é que gostas mais de trabalhar?] Com rapazes, sem dúvida.” “E os rapazes, não todos, mas por norma tentam levar a coisa mais séria.” “Os rapazes torna-se mais fácil porque eles querem praticar tudo e mais alguma coisa.”</p> <hr/> <p>Trein. E (H) (1) “É assim, eu quando comecei gostava mais de rapazes, porque achava que os rapazes tinham mais aptidão e tal.”</p> <hr/> <p>Trein. G (M) (1) “Prefiro trabalhar com rapazes.”</p> <hr/> <p>Trein. I (M) (2) “E os rapazes normalmente têm aquela coisa de “ai és mulher, não percebes nada disto”.Mesmo em pequeninos já fazem isso, já se nota na cara deles. Aliás, alguns estão a treinar comigo e dão-se ao luxo de sair da minha beira e ir à beira do treinador perguntar aquilo que eu já tinha dito.” “Ficam mais contrariados por treinar com uma mulher, uma mulher a dar-me ordens, uma</p>

				<p>mulher a dizer que eu tenho que fazer isto e aquilo...”</p> <hr/> <p>Trein. J (M)(1) “[Da experiência que tens, preferes trabalhar mais com rapazes ou raparigas?] Rapazes, porque os homens/rapazes são sempre mais espetivados mais extrovertidos.. Normalmente os reguilas querem sempre mais, sempre mais e é isso que eu gosto.. Querem estar sempre um passo à frente, querem aprender isto e aquilo que viram.. E isso é que me dá gosto..”</p> <hr/> <p>Trein. K (M)(1) “É mais fácil [trabalhar] com os rapazes”</p>
	1.3. Perceção da própria atividade de trabalho		Auto-descrição	<p>Trein. A (H) (1) “A mais importante de todas é o conseguir que os seus atletas se superem no treino. Isto levado ao extremo do ridículo, mas... se eu for um treinador que está sentado no banco a beber umas cervejas e os meus atletas estiverem ali a derreter-se e a conseguirem fazer do treino o melhor treino do mundo, sou um grande treinador; eu posso estar cheio de riquesas da última tecnologia e de mais não sei quê, super interventivo no treino, super não sei que mais, super planificado, tudo levado ao limite da... da ciência e se depois os atletas não se estiverem a superar, não adianta para nada, portanto é... é esta capacidade, a capacidade de conseguir que os atletas se superem no treino. E depois perceber que a estratégia é diferente para um do que é diferente para outro, para um é preciso dar-lhe um bolinho, para outro é preciso dar-lhe uma sapatada e é essa capacidade de distinguir o quê que é melhor para cada um deles.”</p> <hr/> <p>Trein. B (H) (1) “Os mais velhos sabem que eu tenho que fazer um papel de durão, enquanto muitas das vezes não sou, mas eles sabem e entendem que eu também sei ser muito mais brando e gosto de estar na brincadeira com eles, com os mais velhos. Os mais novos quase não conhecem essa parte minha, porque aprendi a ter que lidar com eles dessa maneira, senão abusam. Eu acho que como treinador, sou rigoroso, sou paciente, sou explosivo, à mínima coisa que eu não acho bem, expludo. Sou amigo, para mim, eu gosto de ser amigo dos meus atletas apesar de ter atritos com eles. Sou amigo porque é por gostar tanto deles que às vezes faço o que faço.”</p>

			<p>Trein. C (H) (1) “Eu sinto que eles me respeitam, não me vêem como um colega. Sabem que procuro ser rigoroso naquilo que procuro transmitir. Eu sei que eles têm uma abertura com colegas meus que me ajudam durante o treino, que não têm comigo, principalmente porque eu procuro fazer essa separação, porque acho que é importante ao nível de organização do treino, senão começa tudo a ficar um bocado misturado. Não é bem isso que se pretende.”</p> <hr/> <p>Trein. D (H) (1) “Considero-me exigente comigo e com os meus atletas. Ambicioso e ciente de que não sei tudo.”</p> <hr/> <p>Trein. E (H) (1) “Eu acho que os consigo fazer acreditar que conseguem, que nada é impossível.”</p> <hr/> <p>Trein. F (M) (3) “Acho que sou uma treinadora exigente, por vezes demasiado exigente.” “Eu própria digo que se calhar não seria uma grande treinadora dos meus filhos, porque não sei até que ponto teria coragem de exigir aos meus filhos aquilo que eu sei que é exigível a... Estamos a falar de uma equipa de alta competição!” “Eles treinam comigo desde pequeninos (...) e eu tenho ideia que eles me vêem como uma pessoa muito exigente e que nunca está satisfeita nesse sentido.”</p> <hr/> <p>Trein. G (M) (1) “Acho que sou uma treinadora exigente, pois levo a sério o meu trabalho e gosto que os meus atletas consigam fazer nas competições o que ensino nos treinos.”</p> <hr/> <p>Trein. I (M)(1) “É assim, nos treinos eu sou muito rigorosa. É assim, atleta comigo não brinca, não tem hipótese nenhuma. Principalmente quando eu sei que é um atleta que tem potencial. Há rapazes, mesmo iniciados, que não querem treinar comigo, porque eu sou má. Acho que tem a ver com o facto de ser mãe, de ser professora, já tenho enraizado em mim esta coisa, portanto não dá para ser diferente.”</p>
--	--	--	--

				<p>Trein. J (M)(1) “Exigente, se calhar às vezes demais, se calhar pelo meu percurso enquanto mesa tenista..Acho que é o meu ponto forte. Mas também um pouco liberal..”</p> <hr/> <p>Trein. K (M) (1) “Eu acho que eles me respeitam. Eu não preciso de falar duas vezes, mas não me temem. Sou amiga deles, tanto de rapazes como de raparigas.”</p>
	1.4. Horário de trabalho		Horário de trabalho como treinador(a)	<p>Trein. A (H) (1) “Ah, não tenho horário de trabalho. Não é realista pensar que um treinador em Portugal, pelo menos num modelo em que é treinador do seu clube do coração e que está lá a trabalhar porque quer estar ali, trabalha-se quando é preciso. Domingos, feriados...”</p> <hr/> <p>Trein. B (H) (1) “O horário era sempre das 4 às 8h. Todos os dias. Ao fim de semana são os torneios.”</p> <hr/> <p>Trein. C (H) (1) “Eu começo às 15h30. Faz parte da minha logística ir fazer o transporte a alguns miúdos e o término é por volta das 21h30 mais ou menos. Digamos 21h30 mas nunca saio daqui antes das 22h30, por isso...”</p> <hr/> <p>Trein. D (H) (1) “Trabalho no meu clube, de segunda a sexta, das 18h às 20h30 e sábados das 9h30 às 11h30. Acrescem momentos de competição.”</p> <hr/> <p>Trein. E (H) (1) “É assim eu de manhã normalmente tento programar os treinos que vou fazer à noite, à tarde tenho o ténis de mesa vai à escola e depois tenho os treinos lá do clube, normalmente é das 17h às 21h. Às vezes de manhã também treino com aqueles atletas que têm mais possibilidades de ter algum sucesso durante a época.”</p>

				<p>Trein. F (M) (2) “Eu não estou em todos os treinos.” “Toda a equipa do Novelense faz a gestão do tempo e do local onde se vai treinar em função de cada dia, é quase dia a dia.”</p> <hr/> <p>Trein. G (M) (1) “Das 15h às 20h. E quando as atletas profissionais estão na ilha ainda acompanho o treino das 10h às 12h.”</p> <hr/> <p>Trein. H (M) (1) “Quando não tenho jogos dou treino na parte da tarde e na parte da manhã às vezes ajudo quando eles estão de férias e assim.”</p> <hr/> <p>Trein. I (M)(1) “Os treinos são das 18h às 21h da noite. Eu normalmente não vou todos os diasmas, se for, é das 18h às 20h no máximo, porque depois tenho que vir cozinhar e por aí em diante, e não é fácil.”</p> <hr/> <p>Trein. K (M)(1) “De 2ª a 6ª das 6.45h às 8.15, das 9.30h às 11.30h.”</p>
	1.5. Conciliação com outras tarefas	1.5.1. Conciliação profissional	Comprometimento da vida profissional com a atividade de treinador(a)	<p>Trein. B (H) (1) “Acho que é perfeitamente conciliável, até com outro trabalho.”</p> <hr/> <p>Trein. F (M) (3) “Hoje, hoje é complicado porque a profissão complicou-se muito.” “O mundo do trabalho está não sei quantas vezes mais complicado” “Neste momento os filhos já não me causam preocupação a esse nível, isto é, já não interferem nos treinos, mas o mundo do trabalho torna as coisas cada vez mais difíceis e a energia já não é a mesma.”</p> <hr/> <p>Trein. K (M) (1) “A correr (risos). Não dá para gerir, é a correr.É muito difícil.”</p>

		1.5.2. Conciliação familiar	Conciliação com a vida conjugal/doméstica	<p>Trein. G (M) (3) “Não foi fácil antes do casamento, na minha fase de jovem adulta e de namoro, pois chegava tarde a casa (21h45) e muitos fins-de-semana a trabalhar o dia todo.” “Atualmenteestou casada com uma pessoa que tem um horário normal, das 9h às 17h, tenho conseguido conciliar as tarefas domésticas pois tenho algumas manhãs livres e não chego tão tarde, 20h15 já estou em casa.” “Se ainda estivesse a trabalhar na Madeira acho que seria quase impossível conciliar o treino com a vida de casada pois os treinos só começam depois das aulas terminarem, ou seja, depois das 18h30.”</p> <hr/> <p>Trein. H (M) (1) “[És casada, tens um filho, és jogadora, és treinadora, como é que concilias isto tudo?] Acho que não é muito difícil.”</p>
			Conciliação com os filhos	<p>Trein. C (H) (1) “Rouba-me bastante tempo, como é lógico. [ser pai]”</p> <hr/> <p>Trein. F (M) (6) “Quando os meus filhos eram mais novos era muito difícil conciliar, eu canso-me só de pensar.” “Eu tentei o mais possível que, e acho que esse é o segredo, apesar de não ter conseguido, que os filhos estivessem sempre connosco.” “A maneira mais fácil de a gente conciliar uma vida destas é os filhos praticarem a modalidade.” “Mas ao mesmo tempo eu também queria... Tinha a perceção que os meus filhos tinham o direito a escolher o que quisessem fazer e um optou por fazer uma coisa diferente e obrigou-me a desdobrar.” “Era difícil na altura, era jovem, tinha muita energia, andava para trás e para a frente o dia todo, tinha pessoas que me ajudavam, portanto, organizava, punha a família a gerir as coisas.” “Deves imaginar, era uma preocupação, estou a dar treino, mas o meu filho está no autocarro, está na paragem do autocarro e se calhar a avó atrasou-se e não foi lá ter com ele. Portanto, é uma vida, mesmo do ponto de vista psicológico, bastante desgastante.”</p>

				<p>Trein. G (M) (1) “Ainda não tenho filhos mas acredito que consigo conciliar tudo.”</p> <hr/> <p>Trein. H (M) (1) “[Se o teu marido trabalhasse noutra área e se o teu filho não jogasse ténis de mesa seria mais difícil?] Sim, sim. Assim quando estamos a trabalhar estamos no mesmo sítio.”</p>
		1.5.3. Conciliação pessoal	Comprometimento da vida pessoal com a atividade de treinador(a)	<p>Trein. A (H) (1) “O ténis de mesa tem prioridade... total. Depois eu claro, olho para trás e algumas coisas tenho pena, alguns telefonemas que me fazem e depois dizem “és sempre o mesmo estúpido, estás sempre a responder da mesma maneira, que estás a jogar aqui, hoje vais para ali e agora vais para lá sei onde”, mas eu decidi que ia ser assim e...é assim”</p> <hr/> <p>Trein. B (H) (1) “Chego a casa cansado, chego a casa todo roto, aos fins-de-semana é cansativo porque não tenho tempo para fazer nada.”</p> <hr/> <p>Trein. D (H) (1) “A organização é fundamental para que tudo se possa encaixar.”</p> <hr/> <p>Trein. E (H) (1) “[E como é que é a gestão das tarefas, com os filhos, com o ténis de mesa vai à escola, com todas as tarefas que tens que fazer durante o dia, é fácil, é difícil?]Não é difícil, porque é assim, desde que descobri o ténis de mesa nunca mais trabalhei na vida.”</p> <hr/> <p>Trein. F (M) (2) “ No meu caso foi o caso de paixão, porque se eu tivesse ligado o cérebro em vez de ligar o coração (risos)... Foi muito difícil, e é de facto muito difícil de gerir.” “Eu acho que vivo num estado de permanente cansaço.”</p> <hr/> <p>Trein. G (M) (1) “Não tinha tempo para a minha vida pessoal.”</p>

				<p>Trein. I (M)(1) “É muita, muita tentativa de organização.”</p> <hr/> <p>Trein. J (M)(1) “Mas sinceramente, eu acho que as mulheres conseguem ser mais organizadas nesse aspecto.”</p>
	1.6. Remunerações		Perceção de justiça relativamente às remunerações	<p>Trein. A (H) (1) “Oh, não há uma remuneração que é justa para o trabalho que é feito desta forma. A remuneração é justa no sentido de, dentro do volume financeiro que o clube consegue gerar, a secção de ténis de mesa consegue gerar, eu, era o que faltava se não considerava justo porque é o que é possível.”</p> <hr/> <p>Trein. C (H) (1) “Acho que é justa se adaptarmos à realidade do país, mas acho que a nossa classe é muito desvalorizada, apesar de eu não ser dos que se possa lamentar mais a comparar com alguns colegas meus.”</p> <hr/> <p>Trein. D (H) (1) “Considero a minha remuneração muito longe de ser justa. No entanto, esta é a minha realidade.”</p> <hr/> <p>Trein. E (H) (1) “[Em relação à remuneração, achas que é justa, achas que é o que é possível?] Não é justa, óbvio que não é justa. É impossível.”</p> <hr/> <p>Trein. F (M) (2) “Não vejo que haja muitas condições para a gente pensar muito nisso, ou seja, se isso é um factor mais vale a gente estar quietinha ou fazer outra coisa qualquer (risos).” “Nunca foi o factor remuneração que teve a ver, eu fiz sempre as coisas sem pensar, é mesmo por paixão.”</p> <hr/> <p>Trein. G (M) (2) “Só senti que a minha remuneração foi justa desde que vim trabalhar para os Açores.”</p>

				<p>“Enquanto trabalhei na Madeira senti muita desigualdade na remuneração, algumas vezes em função dos escalões que trabalhavam, ou seja, se treinavam os escalões mais baixos recebiam menos, o que eu não concordo.”</p> <hr/> <p>Trein. I (M)</p> <p>“Não recebo nada por aquilo que faço, mesmo quando vou a torneios a acompanhar as crianças, vou e pago do meu bolso. O almoço, gasolina e por aí em diante, é mesmo por amor à camisola.”</p>
2. Participação feminina no ténis de mesa	2.1. Atletas no feminino	2.1.1 Confrontação com a taxa de feminização de atletas (17%) – Possíveis razões	História / Tradição	<p>Trein. A (H) (1)</p> <p>“O que é que nós na Ala fazemos para atrair crianças para o ténis de mesa, fazemos alguma coisa diferente para os rapazes do que fazemos para as raparigas? Não. Fazemos em algum meio em que tem mais rapazes do que raparigas? Não. Temos treinadoras? Temos. Temos atletas de alto nível feminino? Temos. Elas participam nestas acções? Participam. Participam homens, participam mulheres. E então por que é que entram mais rapazes do que raparigas? Não sei... Agora não tenho dúvidas nenhuma que não é....pelo que é mostrado às crianças, que não é por medidas discriminatórias do desporto, no caso particular do ténis de mesa, tenho a certeza também que não é por medidas discriminatórias regulamentares, depois a sociedade pode ter alguma influência? Pode. Se em Portugal praticam mais homens desporto do que mulheres por algum motivo será; a sociedade de alguma forma pode estar a condicionar essa participação feminina”</p> <hr/> <p>Trein. B (H) (1)</p> <p>“Como os treinadores preferem, e muitos são do sexo masculino, e acho que os treinadores do sexo masculino em geral preferem atletas do sexo masculino... [Então achas que é uma coisa dos clubes, que inconscientemente seleccionam...] Sim.”</p> <hr/> <p>Trein. F (M) (2)</p> <p>“Agora vamos ver aqui, estou a pensar em Gaia, qual a tradição do ténis de mesa em Gaia? Clubes de bairro, muito pequenos, quem é que jogava ténis de mesa nesses clubes? Eram os homens que iam lá beber uns copos, estou a falar ainda da altura que se fumava para cima das mesas de jogo. Quando é que começaram a existir clubes com cuidados especiais na receção de atletas, aos pequeninos, no acompanhamento, com essa estrutura? Há muito pouco tempo.</p>

				<p>Estas coisas demoram tempo e em termos históricos uma geração não é nada.”</p> <p>“A nossa história nasce de uma cultura baseada em colectividades muito pequenas, muito masculinizadas, muito lá em baixo na escala social, e para que se evolua no sentido da equidade ... Repara que o ténis não tem essa história, clubes privados, camadas sociais mais elevadas. Onde é que a mulher ia...? Nem sequer o marido permitia, nem o pai permitia. Na minha geração era assim. Aliás, eu para praticar desporto tive que vencer muitas resistências da minha mãe.”</p> <hr/> <p>Trein. I (M)(1)</p> <p>“Mas também é assim, estás a falar de desportos que são dados na escola, e o ténis de mesa não tinha e está a começar a aparecer agora, tás a entender? Porque é assim, automaticamente dando na escola, mesmo na primária, já tem o voleibol, andebol, futebol e é obrigatório. Eles entram na modalidade e acabam por pensar “ah eu até gosto de fazer isto” e pedem aos pais. Ténis de mesa nem sequer contacto têm. Portanto, eles de criança não podem ter aquilo de “ah eu quero experimentar isto ou quero jogar isto porque já experimentei e gostei.” Eles nunca experimentaram nada.”</p>
			Mentalidade	<p>Trein. B (H) (1)</p> <p>“Eu acho que os atletas do sexo feminino ficaram mais sedentários, agarraram-se mais às novas tecnologias e ficaram a viver mais as novas tecnologias.”</p> <hr/> <p>Trein. C (H) (1)</p> <p>“O problema do ténis de mesa, não sei se é só no ténis de mesa... Primeiro, elas, nunca acontece que elas venham para o desporto sozinhas. Se vêm é porque as amigas também vêm e jogam porque as amigas também jogam.”</p> <hr/> <p>Trein. I (M)(2)</p> <p>“É assim, a minha opinião, a culpa é dos pais. Porque é assim, nós estamos a trabalhar no ténis de mesa vai à escola e fizemos várias provas que fomos nós que organizamos e a maior parte dos pais o que diz, principalmente os homens, é que o ténis de mesa é um desporto para homens, e quando têm um filho dizem “ah o meu filho vem treinar mas a minha filha não”.”</p> <p>“Aqui as meninas são tidas como incapacitadas para, no geral, “ah elas não percebem nada disso”, “ai jogas como uma menina”. Quando dizem isso eu fico fula mesmo.”</p>

				<p>Trein. K (M) (1) “Porque as meninas não têm paciência, no sentido de, no ténis de mesa não consegues resultados ao fim do mês nem de 2 meses, nem de 3 meses. Eu acho que as raparigas não têm capacidade de se manter motivadas”</p>
			Regulamentos	<p>Trein. F (M) (1) “Mas eu acho que tem um bocado a ver com os regulamentos, porque o nosso regulamento obriga os clubes a ter 3 raparigas para formar uma equipe.”</p>
			Sobrecarga de actividades	<p>Trein. H (M) (1) “Porque as raparigas têm muita coisa, elas não pensam que o ténis de mesa é muito importante.”</p>
			Caraterísticas da modalidade	<p>Trein. A (H) (1) “Porquê que os rapazes têm que fazer ginástica, porquê que os rapazes têm que dançar ballet, porquê que as raparigas têm... se eu gosto de futebol, eu acho que devo jogar futebol, se eu gosto de hóquei em patins, eu acho que devo jogar hóquei em patins, eu... ah, mas o hóquei em patins tem mais homens do que mulheres, pá e agora qual é o drama? É uma actividade... ah mas os rapazes e as raparigas têm que ter os mesmos gostos... não têm... nem todos os rapazes têm que jogar futebol, nem todas as raparigas têm que fazer ballet... O que nós devemos proporcionar é a possibilidade a todas as crianças de praticarem desporto, isso está bem, agora dizer que tem que ser este desporto ou que tem que ser aquele desporto...”</p> <hr/> <p>Trein. F (M) (1) “A modalidade de ténis de mesa é muito atractiva para as raparigas. Aliás, se elas jogam ténis, qual a razão para não jogarem ténis de mesa?”</p> <hr/> <p>Trein. G (M) (1) “Acho que poderá ter a ver com as características da modalidade.”</p>
		2.1.2.	Confrontação	<p>Trein. C (H) (2) “E quando entram na fase dos 16 anos, em que vão estudar, algumas para a faculdade, aí o</p>

		Desistências na adolescência (júnior/ sub21)	com o elevado número de desistências na adolescência	<p>desporto começa a ser muito secundário. Enquanto nos rapazes isso não acontece.”</p> <p>“As raparigas chega aquela altura e desistem mesmo, perdem mesmo a ligação. Enquanto os homens, pode acontecer também com a faculdade desistir, mas têm sempre aquele bichinho e acabam por voltar mais tarde.”</p> <hr/> <p>Trein. D (H) (1)</p> <p>“Quando entram no escalão senior, a faculdade e os namorados assumem as primeiras prioridades. Até ao momento foi fantástico porque fizeram parte de um grupo de amigos para a vida mas continuar a jogar é secundário.”</p> <hr/> <p>Trein. E (H) (2)</p> <p>“A partir dos 18 anos principalmente, quando entram na universidade, há rapazes que ainda continuam a jogar nos clubes ou nas universidades e etc, têm clubes perto e eles vão lá e treinam e continuam. As raparigas é diferente, porque dedicam-se mais aos estudos, é do conhecimento geral. Depois de elas entrarem, elas são mais determinadas, são muito poucos os casos em que elas depois de entrar na universidade, se dedicam ao ténis de mesa. Só mesmo aquelas que já são internacionais e que provavelmente estão com esperança de continuar dentro da selecção, ou até seguirem a carreira profissional.”</p> <p>“As raparigas têm filhos e os rapazes não. A esposa não vai treinar grávida mesmo que goste muito de ténis de mesa, dificilmente vai treinar grávida e o marido pode. Ou o rapaz é casado e pode, é diferente. A rapariga... Não é bem bem igual. Parece fácil falar que é igual mas não é. As pessoas têm que ter noção...”</p> <hr/> <p>Trein. F (M) (2)</p> <p>“A percentagem de atletas que são seniores mesmo deve ser muito pequenina em Portugal, porque são as juniores que aproveitam para jogar em seniores.”</p> <p>“O mundo dos estudos complicou. Estudar hoje está mais difícil, aceder à universidade está mais difícil, tirar o curso está mais difícil, arranjar emprego a seguir ao curso está mais difícil, então...”</p> <hr/> <p>Trein. G (M) (1)</p> <p>“Entram na universidade e/ou começam uma relação a dois, casam, têm filhos...”</p>
--	--	--	--	---

				<p>Trein. H (M) (2) “As mulheres quando chegam a seniores, uma vai para enfermeira, outra não sei quê, e já não pensam mais em ténis de mesa.” “As raparigas querem uma vida mais sossegada.”</p> <hr/> <p>Trein. J (M)(2) “Normalmente chega-se a sénior, a idade de entrar na faculdade e não tem tempo para continuar a conciliar as duas coisas, acabam por desistir...” “[Mas os rapazes, muitos também vão para a faculdade..] Mas os rapazes têm outra mentalidade, acho que é mesmo isso..”</p>
		2.1.3. Profissionalismo enquanto atleta feminino	Perspetivas de profissionalismo	<p>Trein. C (H) (2) “Ainda para mais nós neste momento temos uma selecção de topo e são todos portugueses, enquanto no feminino se olharmos para as coisas como elas vão ficar torna-se um bocado, para as miúdas é um bocado triste... Mas pronto, é o que nós temos.” “[Mas achas que as raparigas nem sequer pensam nisso?] Acho que não, porque poderão sempre dar continuidade porque gostam mesmo de jogar e até pode ser uma fonte de receita, uma ajuda vá, mas nunca como uma profissão.”</p> <hr/> <p>Trein. E (H) (1) “Eu acredito que se calhar daqui para a frente, que a classe feminina possa começar a aumentar dentro da classe senior porque o ténis de mesa neste momento, a nível internacional, não digo a nível nacional, mas a nível internacional já começa a ter ordenados para a classe feminina.”</p> <hr/> <p>Trein. F (M) (3) “Quem quiser pensar em profissionalismo já não pensa que é uma utopia, mas ainda não lidei com nenhuma que chegasse ao pé de mim e dissesse “eu quero ser profissional de ténis de mesa”. Não sei se é porque de facto a rapariga quer fazer outra coisa, se é porque elas próprias sentem isso ainda como uma utopia, estamos assim num estado de coisas muito indefinido.” “(...) ligado com a falta de perspectiva de profissionalismo (...)” “Mas eles [rapazes] optam por não estudar. Começa a estudar, dá, não dá, vai conciliando. Aliás, os nossos melhores começaram todos a estudar e suspenderam os estudos.”</p>

				<p>Trein. H (M) (2) “Eu acho que é o pensamento. Porque a rapariga normalmente quer tudo mais seguro, não quer arriscar tanto. Mas os rapazes não, também normalmente os rapazes gostam mais de desporto. Querem arriscar, querem conhecer novos países, para experimentar” “As raparigas é mais “ah, vou para a universidade para depois arranjar trabalho”.”</p>
			Importância das referências	<p>Trein. C (H) (1) “[Mas se houvesse um exemplo, alguém que já tivesse feito isso...] Sim, portuguesa, acho que sim, que era bastante motivador.”</p> <hr/> <p>Trein. D (H) (1) “[Achas que era importante haver referências de atletas femininos que tivessem emigrado?] Claro que sim. Os “modelos” funcionam para os dois lados.”</p> <hr/> <p>Trein. E (H) (2) “[Se houvesse histórias de algumas raparigas que tivessem ido para fora, emigrar para serem atletas profissionais, ajudava a que os mais novos pensassem “Eu também, se quiser, tenho essa possibilidade”?] Ajudaria, ajudaria de certeza absoluta, porque existiam jogadores que saíram, foram os melhores nesses países e as pessoas em Portugal começavam a criar esperanças aos filhos e etc.” “Penso que se aparecer uma ou duas miúdas que saiam numa situação dessas que pode revolucionar o ténis de mesa aqui em Portugal.”</p> <hr/> <p>Trein. F (M) (1) “Mas as raparigas também podiam pensar que tal como eles [rapazes] conseguiram, elas também podiam conseguir. A referência que existe são rapazes, mas não obsta a que a rapariga pense o mesmo. Agora, se calhar as próprias raparigas não o sentem assim, não é?”</p> <hr/> <p>Trein. G (M) (1) “[Achas que seria importante ter exemplos/referências de atletas raparigas que se tornassem profissionais, assim como temos nos rapazes?] Sim.”</p>

				<p>Trein. H (M) (2) “[Achas que seria importante ter exemplos/referências de atletas raparigas que se tornassem profissionais, assim como temos nos rapazes?] Sim, eu acho que sim.” “Para os rapazes sim, porque já têm o exemplo do Marcos Freitas, Tiago Apolónia, João Monteiro e João Geraldo, e quem está a praticar e a jogar já tem objectivos.”</p>
	2.2. Treinadoras no feminino	2.2.1.Confrontação com a taxa de feminização de treinadoras (9%) – Possíveis razões	Trabalho	<p>Trein. F (M) (1) “Há grandes dificuldades de trabalho, a mulher não vai arriscar perder oportunidades de emprego que provavelmente ela considera que são mais importantes, para andar a, vamos dizer assim, perder tempo.”</p>
			Preconceito	<p>Trein. E (H) (2) “Em Portugal as crianças normalmente quando chegam... Olham para um homem como um treinador e não olham para a mulher como uma treinadora ainda.” “Depois só ganhando confiança é que procuram acreditar mais na mulher.”</p> <hr/> <p>Trein. G (M)(1) “Não é fácil uma mulher dar treinos, pois ainda há muito preconceito.”</p> <hr/> <p>Trein. J (M)(1) “Eu acho que é a visão que as crianças têm, estão habituados a ter um treinador sempre. Numa modalidade desportiva estão habituados a ter um treinador, e não uma treinadora..”</p>
			Conciliação	<p>Trein. A (H) (2) “É verdade que se as famílias estiverem organizadas de “ah, tu saís, chegas, saís do trabalho e tu tens que ir cuidar dos filhos e tratar do jantar” enquanto que o marido pode ir dar treino, é verdade que vão ser sempre os homens a ir dar treino, isso aí...” “Eu acho que quando esta geração tiver... hoje tem quatro, cinco anos, quando tiver trinta anos, acho que essa questão não se coloca... se quem faz o jantar é o homem ou se quem faz o jantar</p>

				<p>é a mulher, quem cuida dos filhos... acho que é... acho que isto se vai esbatendo e... com o tempo, isso... acho que desaparece com naturalidade.”</p> <hr/> <p>Trein. G (M)(2) “Não é fácil uma mulher dar treinos porque as mulheres têm obrigações em casa, quando são mães ainda mais difícil, pois a mulher tem um papel mais ativo na educação do filho.” “[O que poderia ser feito para aumentar o número de treinadoras?] O pai ter um papel mais ativo.”</p> <hr/> <p>Trein. F (M)(1) “A mulher tem sempre um lugar muito importante na família, pronto, é assim historicamente e reverter as coisas... pelo menos no nosso país é muito difícil. Historicamente o homem sai de casa, sai de manhã bem cedo e vai trabalhar. A mulher tem que trazer a família com ela. E qual é a pessoa que está disposta a isso? É muito difícil.”</p> <hr/> <p>Trein. K (M)(2) “Uma mulher tem responsabilidades em casa que por norma o homem não tem. O homem vai dar treino até às 8 ou até às 8 e meia e chega a casa e tem o jantar pronto. E nós temos o treino até às 8 e meia e chegamos a casa e ainda temos que ir fazer o jantar. Acho que tem mesmo a ver com as tarefas domésticas, com o ter filhos. A mulher não tem tanta disponibilidade como o homem.” “[Achas que se a sociedade mudasse neste sentido, que ia influenciar no ténis de mesa? Achas que ia haver mais mulheres a quererem ser treinadoras?]Acho que sim, e tenho 2 ou 3 colegas que foram jogadoras comigo na altura, depois quando voltei andei a chateá-las, eagoar souberam que eu peguei e “eh, pá, eu também gostava de treinar os miúdos , mas não tenho tempo nenhum. Eu chego a casa do trabalho, tenho a roupa para passar.”</p>
			Desistências	<p>Trein. J (M)(1) “[Nas treinadoras, esta taxa é ainda menor, é de 9%..] Eu acho que esses números se reflectem no seguinte... As jogadoras que permanecem e não desistem do ténis de mesa acabam por ficar para treinadoras... Mas normalmente chegam a seniores e acabam por desistir...”</p>

			Tradição /História / Sociedade/ Mentalidade	<p>Trein. B (H) (1) “Das mulheres acharem que por serem mulheres não vão ter a mesma igualdade de oportunidades e se calhar até deixar de fazer ou de investir numa carreira porque acham que não vão ser tão...”</p> <hr/> <p>Trein. D (H) (1) “Na minha opinião existem razões culturais que ajudam a que seja assim. Portugal, como qualquer país latino, é extremamente machista e preconceituoso. Até que alguma mulher vingue enquanto treinadora de um clube importante, será difícil que as coisas se alterem.”</p> <hr/> <p>Trein. F (M)(1) “Eu acho que aí é a sociedade... nós ainda estamos um bocado aquém dos níveis de desenvolvimento (risos).”</p> <hr/> <p>Trein. H (M)(1) “Talvez porque os homens quando deixam de jogar querem ser logo treinadores. Mas acho que as mulheres ficam cansadas da cabeça. Quando acabam os jogos querem é casar e ir trabalhar.”</p> <hr/> <p>Trein. I (M)(1) “Mas acho que há possibilidade, é só uma questão dos próprios clubes terem cabeça e pensar que uma treinadora pode ser tão boa como um treinador. Há clubes que contratam treinadores e que podiam contratar uma treinadora. Mas mesmo na mente dos dirigentes dos clubes isso é uma coisa que nem lhes passa pela cabeça.”</p>
		2.2.2. Profissionalismo enquanto treinadora	Perspetivas	<p>Trein. A (H) (2) “É difícil de dizer, eu acho que em Portugal o ténis de mesa português não está suficientemente estruturado para que haja treinadores profissionais. Há três ou quatro clubes que têm mas construíram o seu grupo de trabalho com gente do seu clube. Não haverá muitos casos de clubes que querem ter treinadores profissionais... Há casos pontuais, mas não há um verdadeiro mercado de trabalho” “Não deve haver muitas mulheres nem muitos homens a quererem ser treinadores profissionais, é olhar para o mercado português e dizer “é uma atitude racional ser treinador profissional de ténis de mesa em Portugal ?” Não é.”</p>

				<p>Trein. D (H) (1) “Penso que as mulheres são bem mais pragmáticas. Quando percebem que existe “mais mundo” para além do ténis de mesa, não ficam agarradas a uma paixão que financeiramente não compensa.”</p> <hr/> <p>Trein. J (M)(1) “É assim, a nível feminino é impensável viveres do ténis de mesa, esta é a realidade portuguesa. Tanto atletas como treinadoras porque se eu não consigo viver do ténis de mesa como atleta, nunca me poderia formar ou viver do ténis de mesa como treinadora.”</p>
			Entraves	<p>Trein. C (H) (1) “Acho que os clubes em si também não têm muita confiança para pôr uma mulher a liderar um projeto, não sei... Se calhar como em segundo plano ou numa equipa feminina pode ter essa oportunidade, mas como treinadora principal não estou a ver nenhum clube a fazer essa aposta.”</p> <hr/> <p>Trein. D (H) (1) “Num país machista, no qual a mulher tem as maiores responsabilidades em casa, não é fácil manter-se ligada ao ténis de mesa, uma vez que financeiramente não é aliciante e prejudica qualquer relação conjugal.”</p> <hr/> <p>Trein. E (H) (2) “Esta geração que está agora a ficar no dirigismo do desporto vai proporcionar de certeza absoluta à classe feminina uma abertura que até aqui nunca houve, na minha opinião.” “Não é fácil ser-se profissional em Portugal, principalmente mulheres, nem homens sequer.”</p>
		2.2.3. Diferenças entre treinadores e treinadoras	Como lidam com os atletas	<p>Trein. F (M) (1) “Acho que as diferenças da forma como lidam têm a ver com as pessoas que eles são e não propriamente ser mulher ou homem...”</p> <hr/> <p>Trein. H (M)(1) “Homens têm coisas naturais de homens e mulheres têm coisas naturais de mulheres, não dá para comparar muito. Mas acho que não faz muita diferença.”</p>

				<p>Trein. I (M)(1) “Às vezes denoto, há coisas que passam ao lado dos homens mas das mulheres não.”</p> <hr/> <p>Trein. K (M)(1) “Eu acho que o homem nunca tem tanta paciência para a canalha como a mulher, ao nível geral. O feminino tem mais paciência para as crianças. São calmas, têm que ter muita paciência.”</p>
			Diferenças	<p>Trein. C (H) (1) “Considero que a participação feminina no ténis de mesa ou noutra modalidade qualquer oferece contributos importantíssimos, que dificilmente encontramos nos homens.”</p> <hr/> <p>Trein. F (M) (1) “Às vezes dá-me vontade de ser homem (risos). Em certas situações dá-me vontade de “Fosse eu homem pegava-lhe pelo pescoço e encostava-o”. Nesse aspeto é verdade. E a gente tem que ir mais pela persuasão.”</p> <hr/> <p>Trein. G (M)(3) “Acredito que as mulheres têm uma sensibilidade que os homens não têm para algumas questões de ordem mais psicológica do treino.” “Algumas raparigas [treinadoras] são mais reservadas em mostrar e libertar as suas energias para fora.” “As raparigas [treinadoras] são mais direitinhas e menos manhosas.”</p>
	2.3. Comparação com o estrangeiro		Perceção da realidade estrangeira	<p>Trein. D (H) (1) “A realidade da maioria dos países é bem diferente.”</p> <hr/> <p>Trein. F (M)(1) “Eu acho que nos outros países há mais tempo que o homem tem um papel de maior igualdade na divisão de tarefas da casa e já é uma coisa natural. E, para nós, ainda não é. É uma cultura que existe nos outros países mais desenvolvidos que se calhar aqui ainda somos uma sociedade, não vou dizer atrasada... Antiga, antiga (risos).”</p>

3. (Des)Igualdade s de género no ténis de mesa	3.1. (Des)Igualdades de género no ténis de mesa		Perceção em relação à igualdade de género de uma forma genérica	<p>Trein. A (H) (2) “[E no geral, no ténis de mesa em Portugal, achas que há igualdade de género?] Claro que há.” “O que há a mudar é mais na sociedade e menos no ténis de mesa.”</p> <hr/> <p>Trein. C (H) (1) “[De uma maneira geral, achas que se pode dizer que existe igualdade de género no ténis de mesa em Portugal?] Não, claro que não.”</p> <p>Trein. E (H) (2) “[Consideras que existe igualdade de género no ténis de mesa em Portugal?]É assim, eu neste momento acho que sim. No início, aqui há uns anitos atrás, eu achava que não.” “Agora isto já alterou bastante, já há muito respeito pela classe feminina e há jogadoras femininas já num nível muito bom. Acho que Portugal está num bom caminho.”</p> <hr/> <p>Trein. F (M)(1) “[Considera que existe igualdade de género no ténis de mesa em Portugal?] Absolutamente nada. Nada, nada. Muito diferente.”</p> <hr/> <p>Trein. G (M) (1) “[Considera que existe igualdade de género no ténis de mesa em Portugal?] Acho que não.</p>
	3.2. (Des)Igualdade de oportunidades		Perceção em relação à igualdade de oportunidades em função do género	<p>Trein. A (H) (2) “Até curiosamente, até acho que é ao contrário, há alguns casos que se mostra bem isso. Há oportunidades que são dadas a treinadoras mulheres, precisamente porque são mulheres, independentemente da qualificação. Eu acho que há esse cuidado no ténis de mesa, há essa preocupação grande de integrar e criar programas que apoiem a participação da mulher aos mais altos níveis quer como dirigentes quer como treinadoras.” “Em alguns momentos acho que o caminho está a ser errado, porque acho que se está a dar importância a determinados aspectos que não contam para o processo... Pegávamos num desporto em que há quase só mulheres, eu não gostava de ser eleito para ser treinador dessa modalidade nas selecções nacionais, ou no meu clube, ou não sei quê, por que eu era homem, e porque as outras eram todas mulheres e eles já queriam ter ali um homem e então, pronto, ele não percebe muito de ginástica mas pronto, ele é homem e encaixa aqui... eu acho que este caminho é errado...”</p>

				<p>“O ténis de mesa é uma modalidade muito igualitária, não há grande diferença, nem na forma como as competições estão organizadas, é praticamente impossível encontrar diferenças, mesmo no treino é frequente os rapazes treinarem com as raparigas, não separamos.”</p> <hr/> <p>Trein. B (H) (2)</p> <p>“Os rapazes, por exemplo, vamos falar dos seniores, estão num nível muito melhor que as raparigas, não são todos, mas estão num nível melhor. No entanto, a federação portuguesa aposta na mesma quer no feminino quer no masculino da mesma maneira ou quase da mesma maneira.”</p> <p>“A nível de treinadores temos muito pouco treinadores do sexo feminino mas eu acho que temos um exemplo que nós conhecemos bem que é a Manuela Simões. Foi jogadora no seu tempo e foi treinadora e acho que teve as mesmas oportunidades que todos os treinadores tiveram – de ir a uma selecção, de ter uma selecção do Porto e acho que nesse aspeto não vejo desigualdade.”</p> <hr/> <p>Trein. C (H) (2)</p> <p>“Mas mesmo a nível de selecção sente-se que o tratamento não é o mesmo, para mulheres e para homens.”</p> <p>“A nossa equipa masculina senior tem um tratamento completamente diferente da nossa equipa senior feminina neste momento (Portugal). Acho que é o caso mais flagrante que existe.”</p> <hr/> <p>Trein. H (M) (3)</p> <p>“Em Mirandela sim, quem joga bem tem sempre oportunidades.”</p> <p>“Nos outros clubes eu não conheço muito bem, não sei como é.”</p> <p>“E acho que na selecção é igual. Quem tem oportunidade, quem parece ter um bom futuro, a federação apoia.”</p> <hr/> <p>Trein. I (M)(1)</p> <p>“Mas no ténis de mesa posso-te dizer que em 2012 quando me candidatei à Federação Portuguesa de Ténis de Mesa como presidente, a primeira reacção de alguns presidentes das Associações foi “Está tudo tolo!”. Entretanto eu comecei a desistir da minha candidatura porque comecei a levar muitos “nãos” por ser mulher. Responde à tua pergunta? (risos).”</p>
--	--	--	--	--

				<p>Trein. J (M)(2) “Não, porque há mais homens praticantes do que mulheres e isso influencia as oportunidades que lhes são dadas...” “Assas oportunidades que a secção masculina tem são maiores que as femininas.”</p> <hr/> <p>Trein. K (M)(1) “É claro que tu olhas e mesmo ao nível de inscrições a um torneio ou de um campeonato quando são 100 atletas masculinos são 12 femininos. Agora se é o fator de oportunidade ou não, porque as oportunidades não são iguais ... não sei se será mesmo porque as raparigas não estão viradas para o ténis de mesa. Preferem o ballet, ou...”</p>
	3.3. (Des)Igualdade nas Recompensas		Prize Money dos torneios	<p>Trein. C (H) (1) “Pegas em torneios, e o único torneio aqui em Portugal, que se diga que tem bastante nível (e tem) a nível de seniores... Tens um prémio monetário para os masculinos e outro para os femininos. Tudo bem, vais pegar no número de inscrições e tens um número muito superior nos masculinos. Pah, mas se calhar era uma forma de motivar o feminino, se fosse igual para os dois.”</p> <hr/> <p>Trein. F (M) (1) “Repara houve este fim-de-semana um torneio que teve um <i>prizemoney</i> pequenino mas igual. Claro que o torneio era do Novelense e, para mim (risos) era um ponto extremamente importante, porque acho que o <i>prizemoney</i>... Se a pessoa ganha é o melhor, não interessa se ganha a 4,5 ou 6.”</p>
			Remunerações	<p>Trein. G (M) (2) “Existe (...) desigualdade em relação a tudo, com maior relevância nas remunerações.” “[O que pode ser feito para aumentar o número de treinadoras?] Haver melhores remunerações.”</p>
	3.4. Discriminação	3.3.1. Sensação de discriminação	Pôr em causa competências da treinadora	<p>Trein. B (H) (1) “Acho que as pessoas não vêm o mesmo profissionalismo numa mulher e num homem, a meu ver.”</p>

			mulher	<p>Trein. E (H) (1) “[Porque põem em causa as competências? (da mulher treinadora)] Exatamente.”</p> <hr/> <p>Trein. G (M)(1) “[Alguma vez senti que puseram em causa as suas competências por ser uma treinadora mulher?] Sim.”</p> <hr/> <p>Trein. H (M)(2) “[Já alguma vez te sentiste discriminada por ser uma treinadora mulher?] Não, nunca senti.” “[Pois, o teu caso também é diferente porque, só o facto de teres vindo da China, que é uma grande potência, e eles verem-te jogar, faz logo com que eles olhem para ti de outra maneira.] É. Porque eu já estou lá há muitos anos. É um bocado a brincar mas eles olham para mim e pensam logo que eu sei jogar.”</p> <hr/> <p>Trein. I (M)(2) “É assim, com os mais velhos [atletas] sinto-me sempre [discriminada]. Eu posso dizer o que quiser e não adianta nada.” “Já senti, por exemplo, ir para a mesa com um atleta meu contra um clube, e o treinador que estava lá cumprimentou-me e eu notei na cara dele do género “isto está ganho”. E por acaso houve vezes que perdi mas houve uma vez que por acaso ganhou e no final ele veio-me cumprimentar com uma cara bastante diferente, assim meia torcida, meia. Então eu deduzi logo que ele estava a espera de ganhar, se calhar não porque a atleta fosse superior à minha, porque eram muito equilibradas, mas sendo muito equilibradas ele ia conseguir dar a volta ao jogo e eu não ia conseguir chegar lá, e por acaso correu bem para o meu lado e mau para o dele, e eu vi logo que ele tinha essa sensação que estava ganho no início e no final aquele mau perder, assim disfarçado... Mas é uma sensação espectacular para nós (risos).”</p>
			Sensação de discriminação	<p>Trein. A (H) (2) “Acho que é um olhar saudável quando [os pais] percebem que na equipa técnica há homens e mulheres, não sinto essa discriminação pelo facto de acharem que um homem é mais competente do que uma mulher, não me parece...” “Os atletas respeitam de igual forma.”</p>

				<p>Trein. F (M)(2) “No início, quando eu entrei para a modalidade, tinha muito conhecimento, tinha informação. E, repara, estava à frente do Centro de Treinos do Porto e sistematicamente os treinadores dos clubes, e agora vou-te dizer com as palavras todas, fruto desta minha novidade, sentiram-se ameaçados no seu conhecimento e sentiram que poderiam ser postos em causa pelos seus atletas através de uma mulher e isso custa-lhes muito engolir.” “Fui treinadora das selecções nacionais, sempre do feminino. Na altura teria feito tanto sentido ficar com a equipa masculina como feminina porque tinha atletas do clube de ambos os sexos na selecção. Mas fui para o feminino precisamente porque “é uma equipa feminina, vai para o feminino”, “ai, é uma mulher, não pode...” (risos)”</p> <hr/> <p>Trein. I (M)(1) “Denoto muita discriminação, é verdade.”</p> <hr/> <p>Trein. J (M)(2) “[Já te sentiste alguma vez discriminada por seres mulher no mundo do ténis de mesa?]Já, claro, como atleta. “Como treinadora ainda não.”</p> <hr/> <p>Trein. K (M)(1) “[Alguma vez sentiste, neste percurso, discriminada por seres uma treinadora mulher?] Não.”</p>
--	--	--	--	--